

Típo de documento: Documento de Trabajo

Reformas laborales inclusivas en América y Europa

Autoría ditelliana: Etchemendy, Sebastián (*Universidad Torcuato Di Tella, Departamento de Ciencia Política y Estudios Internacionales*)

Otras autorías: Ottaviano, Juan Manuel; Vezzato, Joan Manuel

Fecha de publicación: 02/2024

Publicado originalmente en: <https://fund.ar/publicacion/reformas-laborales-inclusivas/>

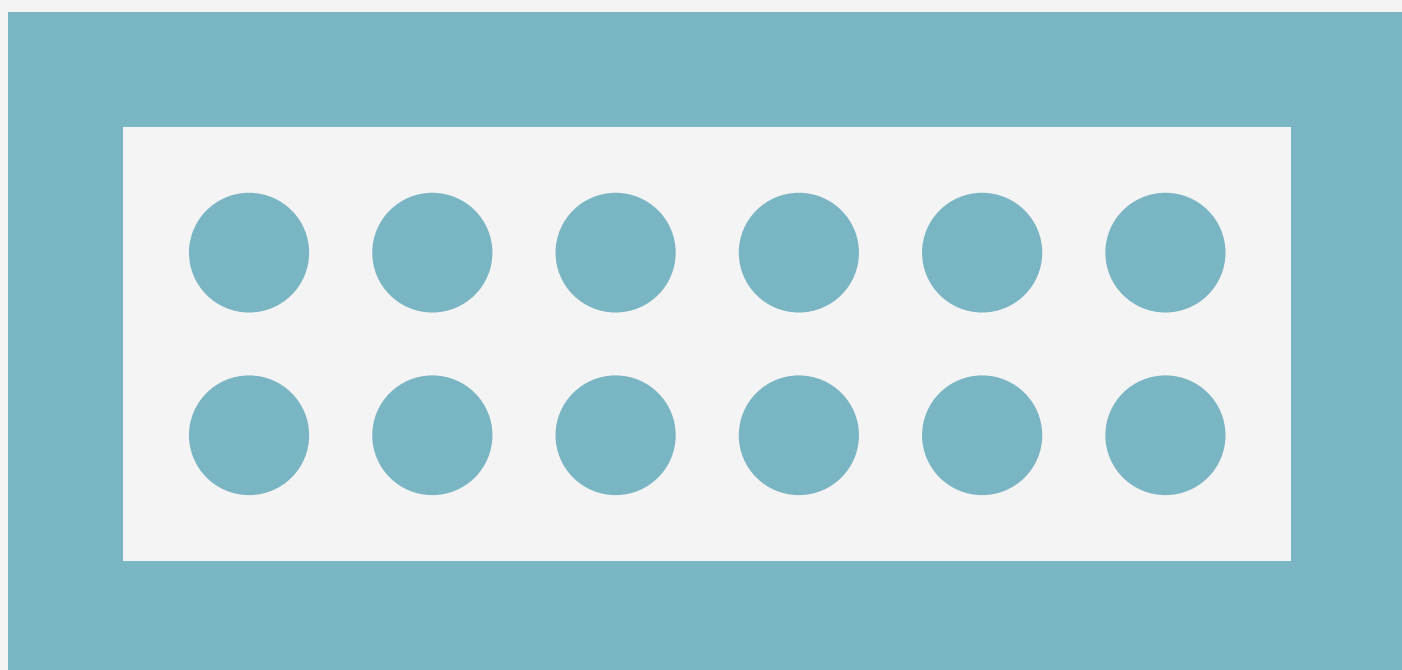
¿Cómo citar este trabajo?

Etchemendy, S.; Ottaviano, J. M. y Vezzato, J. M. (2024). "Reformas laborales Inclusivas en América y Europa". [Documento de Trabajo. Fundar]. Repositorio Digital Universidad Torcuato Di Tella
<https://repositorio.utdt.edu/handle/20.500.13098/12582>

El presente documento se encuentra alojado en el **Repositorio Digital de la Universidad Torcuato Di Tella** bajo una licencia Creative Commons 4.0 Atribución-NoComercial-Sin-Derivadas Licencia Pública Internacional (CC-BY-NC-ND 4.0), según lo indicado por la fuente original del documento.

Dirección: <https://repositorio.utdt.edu>

Reformas laborales inclusivas en América y Europa



Sebastián Etchemendy
Juan Manuel Ottaviano
Joan Manuel Vezzato

Trabajo e Ingresos

Febrero 2024

Reformas laborales inclusivas en América y Europa

Sebastián Etchemendy
Juan Manuel Ottaviano
Joan Manuel Vezato

- Transformar el Estado
- Generar riqueza
- Promover el bienestar



Índice

Reformas laborales inclusivas en América y Europa

5	Introducción: reorientación de la política laboral en la pospandemia
7	Tipología de las reformas laborales Negociación colectiva salarial e ingresos Estabilidad del empleo Fortalecimiento sindical Derechos individuales y nuevos derechos
10	Reformas e iniciativas laborales inclusivas en la pospandemia: los casos
10	Reformas laborales España México Chile
18	Iniciativas en discusión e implementación Estados Unidos Colombia
22	Principales impactos de las reformas
22	España
24	México
25	Chile
25	Conclusiones

Sobre Fundar

Fundar es un centro de estudios y diseño de políticas públicas que promueve una agenda de desarrollo sustentable e inclusivo para la Argentina. Para enriquecer el debate público es necesario tener un debate interno: por ello lo promovemos en el proceso de elaboración de cualquiera de nuestros documentos. Confiamos en que cada trabajo que publicamos expresa algo de lo que deseamos proyectar y construir para nuestro país. Fundar no es un logo: es una firma.

Cita sugerida

Etchemendy, S.; Ottaviano, J. M. y Vezzato, J. M. (2024). Reformas laborales Inclusivas en América y Europa. Fundar. Disponible en <https://www.fund.ar>

Esta obra se encuentra sujeta a una licencia [Creative Commons 4.0 Atribución-NoComercial-Sin-Derivadas Licencia Pública Internacional \(CC-BY-NC-ND 4.0\)](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/). Queremos que nuestros trabajos lleguen a la mayor cantidad de personas en cualquier medio o formato, por eso celebramos su uso y difusión sin fines comerciales.

Introducción: reorientaciones de la política laboral en la pospandemia

Desde el último cuarto del siglo XX, en los países desarrollados y emergentes, la política económica se movió hacia concepciones que priorizan el ajuste de política monetaria y fiscal, la privatización de activos estatales y la desregulación de diferentes segmentos del mercado (entre ellos y, centralmente, el laboral), en lo que comúnmente se dio en llamar “el auge del neoliberalismo”. Es cierto que en los países desarrollados el grado de convergencia hacia los modelos de mercado siguió variando. En Europa continental y en los países nórdicos particularmente, el Estado de Bienestar resistió en buena medida estos cambios. Los sindicatos siguieron siendo actores clave en la negociación del ingreso a nivel sectorial y en materias como la formación profesional y la capacitación laboral (Hall y Soskice, 2001; Thelen, 2014). Sin embargo, al menos hasta hace poco, aun en los casos de países con sindicatos fuertes, en una comparación diacrónica, la tendencia inequívoca era a la desregulación de las relaciones laborales (o sea: descentralización y menor cobertura de la negociación colectiva salarial, baja de costos de despido y poda de beneficios asociados a un contrato estable) (Baccaro y Howell, 2017). La crisis financiera de 2008-2009, el ulterior ataque a la estabilidad del euro y las políticas de austeridad resultantes no hicieron más que abonar el sendero de la desregulación. Desde luego, este cambio en la política pública fue acompañado (e impulsado) por transformaciones tecnológicas y en las formas de organizar el trabajo, desde los modelos fordistas de producción en serie de la posguerra a la economía de plataformas digitales, pasando por la deslocalización (el *outsourcing*) como estrategia empresarial nodal para bajar costos (Thelen y Rahman, 2019).

América Latina no fue la excepción a esta tendencia, especialmente en la última década del siglo XX. Es más, el auge de los gobiernos de izquierda y nacional populares en la región hasta 2015, con las importantes excepciones de Argentina y Uruguay (Etchemendy, 2019), en general no resultó en el fortalecimiento de la regulación laboral y de los actores sindicales. Más bien, entre los actores económicos, el apoyo de muchos de estos gobiernos pasó por la organización política de los sectores informales en movimientos sociales más que por el sindicalismo tradicional. Su prioridad fue la expansión de las políticas sociales a ese mundo popular que orbita por fuera de la seguridad social, y no la de la política laboral.

El COVID-19 y el mundo que sobrevino, sin embargo, cambiaron esta trayectoria, o al menos su carácter más o menos uniforme. La pandemia de 2020-2021 potenció la intervención estatal. Obviamente, principalmente en el sector de la salud y la provisión de vacunas, pero también en el terreno de las políticas sociolaborales compensatorias. Industrias y servicios paralizados por los cierres de actividad requirieron de ayudas estatales para seguir funcionando. A la vez, los actores del mundo popular, sindicatos y movimientos sociales, resultaron en muchos casos protagonistas, tanto en la demanda de esas políticas compensatorias, como en agentes centrales de su implantación. La participación de los sindicatos en la organización de las suspensiones de trabajadores y en la negociación de programas de subsidio al salario en países tan disímiles como Alemania (Hancké *et al.*, 2021) y Argentina ([Etchemendy, Espinosa y Pastrana](#), 2021) son ejemplos elocuentes.

En este documento analizamos la orientación de iniciativas de reformas laborales propuestas por gobiernos progresistas e impulsadas —en algunos casos en proceso de implementación— tanto en países emergentes como desarrollados: España, México, Chile, Estados Unidos y Colombia. Estas iniciativas van a contracorriente del sentido adoptado en los últimos lustros por su carácter protector y re-regulatorio. Se trata de cambios —algunos iniciados en la pandemia, otros más recientes— implementados o promovidos por los gobiernos en un marco de diálogo social. Utilizamos esta categoría para englobar diversas formas de interacción entre representantes de gobiernos, empleadores y trabajadores (como negociaciones, consultas e intercambio de información) enfocadas en discutir políticas económicas y sociales. En ese sentido, el diálogo social permite construir mayor legitimidad a las reformas y, por ende, mayor estabilidad y probabilidad de éxito en sus objetivos.

Las iniciativas analizadas implican políticas y regulaciones que fomentan la generación de empleo de calidad, fortalecen las protecciones laborales y los sindicatos, y centralizan la negociación colectiva; a la vez, proporcionan instrumentos para garantizar la estabilidad laboral y los ingresos durante períodos de crisis.

Aunque con alcances diferentes, las iniciativas analizadas implican políticas y regulaciones que fomentan la generación de empleo de calidad, fortalecen las protecciones laborales y los sindicatos y centralizan la negociación colectiva. A la vez, proporcionan instrumentos para garantizar la estabilidad laboral y los ingresos durante períodos de crisis, sin debilitar la negociación colectiva ni flexibilizar las condiciones de contratación laboral.

Las iniciativas analizadas invocan las recomendaciones y definiciones de la Unión Europea, la OCDE y la OIT ([CE](#), 2021; [OCDE](#), 2022) para justificar reformas inclusivas. Se trata de los mismos organismos cuyas recomendaciones fueron invocadas en su momento para implementar reformas que buscaron relajar las protecciones laborales, aumentar la temporalidad y descentralizar la negociación colectiva —características del período neoliberal ([Berg](#), 2015; [Tomada et al.](#), 2017; [Ortiz et al.](#), 2015)—. A la vez, son una muestra de la tensión global y regional entre las posiciones progresistas y las de orientación desreguladora que hegemonizaban hasta hace poco las transformaciones del mundo del trabajo. También dan cuenta de la política interna de cada uno de los países analizados, donde se conformaron coaliciones populares o progresistas que intentaron innovar en instituciones laborales y de protección social.

En cada uno de los casos, las iniciativas suceden a iniciativas anteriores, dirigidas a descentralizar la negociación colectiva, temporalizar el empleo, debilitar la acción sindical o deslaboralizar (es decir quitar la relación de dependencia) en el empleo registrado a través de la subclasificación —por ejemplo, regular como “autónomos” aquellos trabajos ostensiblemente comandados por un empleador—. De allí que los países de tradición sindical fuerte en Europa continental (Países Bajos, Bélgica, Austria, Alemania, y los países escandinavos) estén, en general, fuera de nuestro análisis: en esos casos la re-regulación es menos pronunciada, porque la desregulación laboral también lo fue.

Como se mencionó anteriormente, otro aspecto común es que las reformas se sirven del diálogo social —crucialmente inducido por gobiernos populares que suben los costos del unilateralismo empresario— para alcanzar mayores niveles de consenso en la sanción e implementación de las reformas.

Hecha esta primera presentación, se imponen tres advertencias. En primer lugar, como surge de los párrafos anteriores, la tendencia a reformas de tinte inclusivo y protector da cuenta de una tensión en materia de reformas laborales, que hasta entonces eran exclusivamente de carácter neoliberal. Es decir, estas experiencias permiten disputar ese sentido. Aunque con diferentes grados de profundidad, las iniciativas implementadas demostraron ser exitosas —por ejemplo, España logró subir el salario mínimo real sustancialmente y reducir los contratos temporales a la par que se redujo el desempleo y re-centralizó la negociación sectorial—. Otras iniciativas analizadas aún se encuentran en curso o transitando amesetamientos en el debate público como para discutir sus resultados. Si bien no podríamos concluir que este tipo de orientación se haya tornado de carácter mayoritario o hegemónico, sí podemos afirmar que se evidencia un escenario en tensión.

En segundo lugar, estas reformas no siempre significan una vuelta al *statu quo* propio del Estado de Bienestar fordista del siglo XX. Se trata en muchos casos de respuestas nuevas a problemas nuevos. Los derechos para los trabajadores de plataformas que dan espacio al reclamo por su propia “soberanía del tiempo”, los límites o controles a la deslocalización empresarial (que implícitamente la permiten en algún grado), o los nuevos procedimientos para sostener el empleo en sectores en crisis, escapan



a las formas tradicionales de protección del siglo pasado, es decir, el carácter inalterado del contrato de trabajo por tiempo indeterminado de prestación continua.

Por último, la integralidad de cada reforma no es homogénea y en algunos casos puede dar la impresión de que se tratan de medidas aisladas. Sin embargo, en todos los casos analizados, las modificaciones implican cambios profundos dadas las características del mercado laboral de cada uno de los países. Las propuestas regulatorias promovidas en Chile, Estados Unidos y Colombia, aunque más acotadas que las de España y México, representan modificaciones sustanciales en el contexto de modelos de relaciones laborales desregulados.

Tipología de las reformas laborales

Para el análisis de cada una de las experiencias nacionales, las clasificamos a partir de cuatro ejes: negociación colectiva salarial y del ingreso; estabilidad del empleo; fortalecimiento sindical y derechos individuales y nuevos derechos.

Negociación colectiva salarial e ingresos

En esta dimensión se ubican las políticas que reponen, restauran o innovan en las instituciones o mecanismos de incremento o actualización de los salarios en general y del salario mínimo en particular. Aquí también se señalan las políticas que fortalecen la negociación colectiva de actividad o sectorial por sobre la de empresa. A la vez, incluimos las que otorgan estabilidad contractual a los convenios colectivos de trabajo mediante la regla de ultraactividad —mantiene el acuerdo vigente hasta que se negocie uno nuevo—. Por último, también señalamos las modificaciones en los sistemas previsionales.

Estabilidad del empleo

En este aspecto general se incluyen las regulaciones que buscan revertir la alta temporalidad de los empleos —aquellos contratos por un período definido en el tiempo— y promover su estabilidad a partir de límites a los despidos injustificados y de mecanismos de protección frente a crisis coyunturales o sectoriales.

Fortalecimiento sindical

Aquí se listan las políticas y regulaciones que buscan promover la presencia sindical en las empresas, promover la acción sindical o fortalecer la posición de los sindicatos en la negociación colectiva. Si bien todas las propuestas que fortalecen la estabilidad laboral y la calidad del empleo fortalecen directa o indirectamente a los sindicatos, esta sección se enfoca en prerrogativas organizacionales específicas que los sindicatos no tenían y pasan a tener.

Derechos individuales y nuevos derechos

En este aspecto se consideraron las regulaciones que buscan incluir en las protecciones laborales y sociales a colectivos de personas trabajadoras especialmente vulnerables, reducir la jornada de trabajo, registrar como dependientes segmentos del trabajo o innovar en nuevos derechos laborales, como la soberanía del tiempo de trabajo o las licencias parentales.

Para resumir, la Tabla 1 presenta una síntesis de los aspectos abordados por cada una de las iniciativas de los países analizados en base a la tipología propuesta. Primero, se exponen los aspectos relacionados con el origen y el contexto en el que se promovieron los cambios propuestos en cada país (es decir, si fue una iniciativa oficialista, si se dio en el marco de un gobierno de coalición, si hubo diálogo social y si ya tuvo aprobación parlamentaria), que serán analizados con mayor profundidad en las secciones siguientes. En segundo lugar, se proporciona un desglose para cada tema abordado en las iniciativas, indicando si fue considerado o no en cada uno de los países.

Síntesis de los aspectos y temas abordados por las reformas laborales de España, Colombia, Estados Unidos, México y Chile

REFORMAS LABORALES		España	Colombia	EE.UU.	México	Chile
ASPECTOS ABORDADOS						
	Iniciativa oficialista / gobierno					
	Gobierno de coalición					
	Diálogo social					
	Aprobación parlamentaria					
TEMAS ABORDADOS						
Negociación colectiva, salarial e ingresos						
	Sistema de pensiones					
	Negociación colectiva					
	Salario mínimo					
Estabilidad del empleo						
	Estabilidad del empleo					
	Procedimientos de salvataje					
Fortalecimiento sindical						
	Fortalecimiento sindical					
Derechos individuales y nuevos derechos						
	Subcontratación laboral					
	Contratos de formación					
	Jornada de trabajo y descansos					
	Justicia laboral					
	Trabajo en plataformas					
	Trabajo autónomo					
	Igualdad de género					

Tabla 1

Si se consideran las iniciativas vinculadas a la negociación colectiva, salarial y de ingresos se debe señalar que todos los gobiernos de los países en estudio (España, México, Estados Unidos, Colombia y Chile) implementaron o impulsaron recientemente incrementos salariales de los mínimos legales. También hay casos como el de España, donde se incluyó la regla de ultraactividad con el fin de prorrogar indefinidamente la vigencia del último acuerdo hasta tanto se concrete otro (lo que otorga una mayor estabilidad contractual a los convenios). México, por su parte, inició un proceso que busca democratizar los sindicatos, acompañado de una reapertura de la negociación colectiva de actividad y de empresa. En Estados Unidos, la PRO Act busca limitar la intervención de los empleadores para impedir la firma de convenios colectivos. Por último, tanto España como Chile incluyeron modificaciones en sus sistemas previsionales en el marco de las iniciativas de reforma.

Si se consideran las iniciativas vinculadas a la negociación colectiva, salarial y de ingresos se debe señalar que todos los gobiernos de los países en estudio (España, México, Estados Unidos, Colombia y Chile) implementaron o impulsaron recientemente incrementos salariales de los mínimos legales.

Respecto a las iniciativas para garantizar la estabilidad del empleo, en España se establecieron los contratos indefinidos como regla y los temporales como excepción, mientras se eliminaron los contratos de obra y servicios que daban lugar a situaciones de fraude. En Colombia, la propuesta del actual gobierno progresista de Gustavo Petro busca fortalecer los contratos indefinidos, limitar los despidos y aumentar las indemnizaciones.

Asimismo, se formularon nuevos mecanismos temporales para prevenir y enfrentar crisis cíclicas o sectoriales tanto en empresas como en actividades enteras con el fin de evitar las pérdidas de empleo. España institucionalizó dos mecanismos preventivos de crisis.

En miras de lograr un fortalecimiento sindical, en España se incluyó a los sindicatos en la administración de los nuevos procedimientos preventivos de crisis. En Colombia se busca proteger el derecho a la huelga y se propone limitar las prácticas abusivas de los empleadores. En México se llevó a cabo una reforma para promover la agremiación y la libertad sindical. En Estados Unidos se diseñaron políticas para impulsar la presencia de los sindicatos en las empresas, proteger el derecho a la huelga y limitar las prácticas abusivas o la intervención de los empleadores en la elección de representantes sindicales, entre otros aspectos.

Por último, respecto a las iniciativas vinculadas a fortalecer el derecho individual o reconocer nuevos derechos laborales en España, México, Colombia y Estados Unidos, los gobiernos adoptaron o propusieron regulaciones para limitar la descentralización productiva o proteger a trabajadores subcontratados. En México, Chile y Colombia se avanza en la reducción de la jornada de trabajo. En España, Estados Unidos, Colombia y Chile se busca regular especialmente el trabajo en plataformas. Entre otros temas, se incluyen en este aspecto asuntos como la laboralización (reconocimiento de la relación laboral entre el trabajador y el empleador) o la adopción de protecciones laborales y sociales para el trabajo autónomo (Estados Unidos y España), de los contratos de aprendizaje (España y Colombia) y de deportistas, migrantes y agrarios (Colombia).

En las secciones siguientes se describen los aspectos más relevantes de las reformas o propuestas impulsadas en los países mencionados. Cabe destacar que el estado de avance de cada una de las experiencias analizadas es disímil. Algunas ya fueron implementadas parcial o totalmente (España, México y Chile), evidenciando resultados concretos, mientras que otras se encuentran actualmente en debate (Estados Unidos y Colombia). Sin embargo, en todas se destaca la orientación inclusiva.

El orden de presentación responde al criterio de mostrar, por avance, profundidad, innovación y consolidación, cada una de las experiencias analizadas. En ese sentido, la reforma española podría considerarse la más paradigmática debido al conjunto de aspectos abordados, pero también por los incipientes resultados observados al tiempo de implementados los cambios.



Reformas e iniciativas laborales inclusivas en la pospandemia: los casos

Reformas laborales

España

España es un ejemplo paradigmático de mercado de trabajo que profundizó el dualismo —es decir, la segmentación entre personas con contratos permanentes y temporarios—, a través de las desregulaciones de 1984 y 2012. En el contexto de estas reformas, España se convirtió en el país con mayor tasa de contratos a término de Europa, y sufrió picos de desempleo muy por encima de la media europea en etapas de crisis ([Pérez Rey](#), 2016; [Monereo Pérez et al.](#), 2022).

Antes de formar gobierno, en enero de 2020, la coalición progresista integrada por el Partido Socialista Obrero Español (PSOE), Podemos y, luego, Sumar, con el apoyo de otros partidos de izquierda y regionales menores, acordó desandar esas reformas y se comprometió a hacer retroceder la temporalidad laboral¹. Las confederaciones sindicales respaldaron a la coalición y las iniciativas de re-regulación².

Durante la crisis del COVID-19 en España, la coalición de izquierda adoptó una estrategia de protección del empleo basada en los Expedientes de Regulación Temporal del Empleo (ERTE). Se trata de un procedimiento que habilita la reducción o suspensión temporal de los contratos laborales, tiempo durante el cual los trabajadores perciben una porción del salario abonado por la seguridad social, antes de recuperar su puesto de trabajo. Este enfoque se desarrolló al amparo de las ayudas de la Unión Europea para compensar la crisis del COVID-19. Conjuntamente, otras iniciativas impulsadas por el gobierno de Pedro Sánchez con apoyo sindical fueron sancionadas durante la pandemia: la regulación del teletrabajo en la administración pública y en la salud, la ley de igualdad retributiva entre mujeres y hombres y la [Ley Rider](#) sobre derechos laborales de los repartidores de plataformas digitales.

Un año después, en 2021, la macro reforma laboral empezó a diseñarse a partir del diálogo social previo entre sindicatos y organizaciones empresariales impulsado por el gobierno. Allí, se acordaron un conjunto de medidas que fueron contenidas en el decreto-ley de reforma³. Por primera vez en España una reforma a la regulación del mercado de trabajo se consolidaba con el respaldo pleno del diálogo social⁴.

Esta reforma fue impulsada por el Ministerio de Trabajo, encabezado por Yolanda Díaz, quien dio el puntapié institucional inicial con la publicación del mencionado [Real Decreto-Ley 32/2021](#) los últimos días del año 2021. A pesar del importante consenso alcanzado con las representaciones tanto empresariales como del trabajo, la convalidación parlamentaria de la reforma fue muy reñida y se alcanzó con 175 votos afirmativos contra 174 negativos y ninguna abstención.

Durante su implementación, patronales y sindicatos sostuvieron el acuerdo sobre la reforma laboral firmado antes de su aprobación, aun después de que tambalearan⁵ los respaldos empresarios con motivo de una enmienda que habilitaba a la inspección estatal a controlar los despidos colectivos en el marco de los Expedientes de Regulación del Empleo (ERE).

1 PSOE/UNIDOS PODEMOS (2019). [Coalición Progresista. Un nuevo acuerdo para España](#).

2 UGT/CCOO (2023). [Balance de Legislatura 2019-2023 por parte de CCOO y UGT](#).

3 (Nota s/firma) (2021). ["Gobierno y agentes sociales alcanzan un acuerdo en la gran reforma estructural del mercado de trabajo"](#). Página oficial de La Moncloa. 13/12/21.

4 [Boletín Oficial de las Cortes Generales \(BOCG\)](#). C, serie D, núm. 399, de 10/02/2022.

5 (Nota s/firma) (2023). ["CEOE y sindicatos piden a Feijóo que se respete la reforma laboral pactada con Díaz"](#). El periódico de España, 12/06/23.

Los cuatro ejes centrales de la reforma laboral en su formulación final fueron: la simplificación de contratos —generalización del contrato indefinido, especificación de la causalidad de la contratación temporal y adecuada regulación del contrato de formación—; la modernización de la negociación colectiva; la regulación de la contratación y subcontratación de actividades empresariales y, por último, el mecanismo permanente de flexibilidad, recalificación de trabajadores en transición y estabilización del empleo.

A continuación, se analizan los principales aspectos abordados por la reforma laboral española.

- **Negociación colectiva salarial e ingresos**

Fortalecimiento de la negociación colectiva sectorial

Se da centralmente en dos aspectos de la reforma laboral. Por un lado, la recuperación de la ultraactividad y la consolidación de los convenios sectoriales por sobre los de empresa. La ultraactividad indefinida establece que en caso de no conseguir acuerdo entre las partes se prorrogará automáticamente el último convenio alcanzado hasta el establecimiento de uno nuevo. Ello fortalece la posición sindical en la negociación, ya que puede acumular avances y beneficios y no requiere recomenzar cada negociación desde cero.

Por otra parte, en materia salarial y de jornada tendrá prioridad aplicativa la negociación sectorial frente al convenio por empresa. Este último sólo adquiere prioridad en materia de definición de horarios y clasificación profesional. Cabe recordar que está ampliamente probado en la literatura de economía política (Wallerstein, 1999) que la prevalencia del convenio de sector, es decir la centralización de la negociación colectiva, fortalece a los sindicatos y disminuye la desigualdad en la pirámide salarial.

Política salarial y salario mínimo

El Estado, las centrales sindicales y la Confederación Española de Organizaciones Empresariales (CEOE) acordaron parámetros para guiar la negociación colectiva general tales como *incrementos* salariales escalonados de hasta un 10% acumulado en tres años —4% para 2023, 3% para 2024 y 2025—, con un aumento adicional de hasta un 1% por año en caso de una mayor variación de la inflación prevista. Este acuerdo además contiene recomendaciones sobre mecanismos de flexibilidad interna en contextos de crisis, cómputo anual de jornada, distribución irregular del tiempo de trabajo.

A su vez, el salario mínimo (Salario Mínimo Interprofesional) fue incrementado en los últimos cuatro años —2019 a 2023— un 30% en términos reales en comparación con el promedio de los cuatro años anteriores —2014 a 2018—, consolidando un nuevo piso en las determinaciones salariales. El [Salario Mínimo Interprofesional](#)⁶ se fija anualmente mediante decreto, previa consulta con las organizaciones sindicales y asociaciones empresariales, aunque puede ser revisado semestralmente si el IPC aumenta más de lo previsto por el Gobierno.

- **Estabilidad del empleo**

Contratos indefinidos como regla

Se implementaron como regla general los contratos indefinidos y se establecieron causalidades objetivas (circunstancias de la producción o sustitución de personal) para los contratos temporales (Modificación del Art. 15.2 del Estatuto de los Trabajadores). Desde entonces, si las empresas incumplen estas prescripciones y contratan de manera informal, las personas son consideradas como trabajadoras fijas y están habilitadas para reclamar judicialmente. Además, los contratos temporales deben

⁶ Ministerio de Trabajo y Economía Social Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones del Gobierno de España (2023). [Guía laboral 2023](#).

ser revisados por el sindicato o la representación legal de la persona trabajadora, notificados al Servicio Público de Empleo Estatal y son fiscalizados por la Inspección del Trabajo y la Seguridad Social.

La causalidad vinculada a circunstancias de producción que justifican un contrato temporal puede ser previsible o imprevisible. En el primer caso el máximo contractual es de 90 días, mientras que en el segundo es de 6 meses, con posibilidad de ampliación a un año. Cuando la causalidad está vinculada a una sustitución de personal, si bien no hay un máximo de tiempo establecido, se requiere el nombre y la causa de la persona sustituida para habilitar la modalidad contractual (Modificación del Art. 15.3 del Estatuto de los Trabajadores).

Eliminación de contratos de obra y servicios determinados

La reforma también eliminó definitivamente los contratos de obra y servicios determinados, es decir, el tipo de contratos temporales que permiten contratar a un trabajador para que presente un servicio o tarea concreta por un determinado tiempo. A su vez, se otorgó mayor estabilidad a los contratos por temporada o estacionales, los cuales serán considerados fijos (estables) y discontinuos, a diferencia del modelo anterior que no preveía la estabilidad en la discontinuidad.

Procedimientos de prevención y actuación en crisis

La reforma española a su vez contiene la consolidación y el otorgamiento de rango normativo al instrumento más difundido en materia de protección laboral durante la pandemia: los Expedientes de Regulación Temporal del Empleo (ERTE). Este procedimiento permitió la protección de 3,6 millones de trabajadores y trabajadoras durante la crisis ocasionada por el COVID-19. Al momento de la sanción de la reforma ya se encontraban reincorporados a sus puestos de trabajo un 97% de los afectados por distintos tipos de suspensión⁷.

Hasta la reforma, los ERTE funcionaban como único mecanismo de flexibilidad interna frente a las crisis, habilitando una ventana temporal en la que podía haber suspensión de contratos de trabajo combinada con asistencia económica por parte de la seguridad social. Mayormente, estaban enfocados en casos de empresas individuales. Este tipo de instrumentos busca desincentivar los despidos colectivos durante un período determinado, en el que se supone que existe un contexto de crisis.

En la nueva normativa, los ERTE son un instrumento causal y negociado para empresas en crisis. Causal, porque deben tener un fundamento que justifique la solicitud. Este puede ser económico, técnico, operativo o de producción —la variante ETOP— o bien por fuerza mayor, como fue el caso de la pandemia. Es negociado con los representantes de los trabajadores y bajo control de la autoridad administrativa. La solicitud la inicia la empresa y en caso de darse curso se podrán efectuar reducciones de jornada (de entre el 10% y el 70%) o suspensiones, siempre priorizando la primera opción. Los trabajadores afectados por este instrumento podrán cobrar una prestación por parte de la Seguridad Social equivalente al 70% del salario durante los primeros 180 días. A su vez, las empresas estarán exentas de las cargas patronales de manera escalonada si durante el período de suspensión de los trabajadores promueven formaciones profesionales, con exenciones del 60% hasta el cuarto mes, del 30% al octavo y del 20% al doceavo.

La regulación incluida en la reforma combina este instrumento (para situaciones que podríamos catalogar como coyunturales) con un nuevo instrumento de carácter permanente: el Mecanismo RED. A diferencia del anterior, este se activa a iniciativa de un Consejo de ministros, puede tener alcance sectorial y es limitado en el tiempo según dos modalidades: por crisis cíclica derivada de una coyuntura macroeconómica (con un plazo máximo de un año); por criterio sectorial, por cambios permanentes y estructurales en un sector (el plazo máximo será de un año, prorrogable por dos períodos de seis

⁷ Estadísticas de la Seguridad Social del Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones.

meses cada uno). Según el [Art. 47 bis del Estatuto de los Trabajadores \(ET\)](#), el Mecanismo RED sectorial opera cuando “en un determinado sector o sectores de actividad se aprecien cambios permanentes que generen necesidades de recualificación y de procesos de transición profesional de las personas trabajadoras, con una duración máxima inicial de un año y la posibilidad de dos prórrogas de seis meses cada una”. Una vez establecido el mecanismo podrán acogerse las empresas que así lo soliciten y tomar las mismas acciones para desincentivar los despidos que las contenidas en los ERTE. En definitiva, la reforma laboral potencia la intervención estatal, más que las soluciones de mercado a las crisis, siempre en concertación con los actores sociales.

- **Derechos individuales y nuevos derechos**

Subcontratación

La reforma no sólo busca reducir la precariedad contractual producida por la inestabilidad temporal, sino también aquella surgida de la subcontratación o tercerización. En ese sentido se limita la externalización productiva como mecanismo de reducción de costos basado en peores condiciones laborales, mientras que se equiparan las condiciones de personas subcontratadas, con el convenio de quienes estén contratadas en la empresa principal. A su vez, se aumenta la responsabilidad de empresas contratistas, que serán solidariamente responsables sobre los incumplimientos en materia de seguridad social de las empresas contratadas (modificación del Art. 42 del Estatuto de los Trabajadores).

Contratos de formación

Se sanciona un reordenamiento del sistema de contratos de formación y prácticas profesionales que funcionará bajo dos modalidades: en alternancia (busca compatibilizar la formación educativa con la actividad laboral); obtención de práctica profesional según nivel de estudios. Esta modalidad no podrá tener una duración inferior a seis meses ni superior al año y serán pasibles de utilizarla quienes se encuentren en el período posterior a tres años de titularse en la profesión y no hayan trabajado en el sector por más de tres meses, mientras que la remuneración será la especificada en el convenio colectivo y de no estarlo aplicará la categoría correspondiente al que realiza la misma tarea. En otras palabras, este reordenamiento de los contratos de formación busca evitar la precarización escondida bajo este tipo de contratos.

Trabajo en plataformas y gestión algorítmica

Previo a la Reforma, el 11 de mayo de 2021 se sancionó la Ley Rider que modificó el Estatuto de los trabajadores de plataformas. Esta establece la presunción de laboralidad (relación de empleo) del trabajo de reparto o distribución de productos para plataformas digitales que organicen el servicio mediante la gestión algorítmica. Además, obliga a las empresas a compartir con los comités sindicales de empresa los algoritmos que impacten en las condiciones de trabajo. La ley amplía las protecciones laborales e innova en la regulación de la gestión algorítmica del trabajo ([Etchemendy et. al.](#), 2022).

Impulso y promoción del trabajo autónomo

En 2022 el Gobierno propuso una política transversal hacia 2027 de impulso y promoción del trabajo autónomo⁸, una ocupación con peso específico en las categorías del mercado de trabajo español, caracterizado por la heterogeneidad. Los ejes de esta política están trazados por la inclusión, la cohesión, el arraigo, la digitalización, la sostenibilidad, la formación especializada y la igualdad de género en el trabajo autónomo. La política identifica representaciones sociales del trabajo autónomo y propone una agenda que incluye cambios en el sistema fiscal para lograr mayor progresividad, combatir

8 Ministerio de Trabajo y Economía Social del Gobierno de España (2022). [ENDITA. Estrategia nacional de impulso del trabajo autónomo 2022-2027.](#)

la figura de los falsos autónomos, aumentar las protecciones sociales y crear la negociación colectiva para autónomos.

México

El modelo de relaciones laborales colectivas de México está caracterizado por rasgos corporativos⁹, con pluralidad sindical, pero un bajo alcance de la negociación colectiva sectorial. Estos rasgos operan sobre la sindicalización, los contratos colectivos y el derecho a huelga, la intervención del Estado y la llamada “protección patronal”, el sistema según el cual los empleadores podían crear sindicatos patronales y suscribir convenios colectivos básicos o de adhesión según los mínimos requisitos legales, sin negociación colectiva genuina, derechos o beneficios adicionales a lo previsto por la Ley Federal del Trabajo.

Para comprender el sentido de la reforma es necesario trazar el recorrido que afectó a las instituciones laborales mexicanas desde los años noventa. En el siglo pasado, el modelo de desarrollo basado en maquilas de exportación se sirvió de las relaciones corporativas para contener la conflictividad (De la Garza Toledo, 2005). Aunque la firma del Tratado de Libre Comercio de América del Norte (TLCAN) en 1994 incluía el Acuerdo de Cooperación Laboral de América del Norte (ACLAN), su operatividad se limitó a las demandas presentadas por los empleadores con motivo de la competencia desleal. Durante el gobierno de Felipe Calderón (2006-2012) se sancionó otra reforma laboral que nuevamente flexibilizó los despidos, limitó el derecho a huelga y promovió la subcontratación laboral (Bensusán y Middlebrook, 2013).

Tras revisar la firma del TLCAN y ratificar el Acuerdo Transpacífico de Cooperación Económica, el gobierno de Enrique Peña Nieto logró en 2017 una reforma constitucional que buscaba modificar la justicia laboral y tender hacia la libertad sindical y el fortalecimiento de los sindicatos no patronales. Sin embargo, las leyes que implementarían esa reforma constitucional no alcanzaron su aprobación. Por el contrario, el partido de gobierno propuso cambios en la dirección contraria para promover la subcontratación, que fueron cuestionados por federaciones sindicales del tratado como la AFL-CIO de Estados Unidos ([Bensusán y Middlebrook, 2020](#); [Ocampo Merlo, 2022](#)).

Al asumir la presidencia de México en 2018, Andrés Manuel López Obrador revisó el T-MEC —también conocido como TLCAN 2 o NAFTA 2—, específicamente el Capítulo 23, relacionado con asuntos laborales. Este capítulo establece que los Estados deben comprometerse a cumplir con la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo de 1998. Asimismo, se comprometen a promulgar leyes y facilitar el intercambio de mercancías en condiciones laborales adecuadas, que incluyen salarios mínimos, horas de trabajo y seguridad y salud laboral. Se implementó un protocolo de supervisión conjunta para garantizar el cumplimiento de estos aspectos en el marco del T-MEC. Para cumplir con estos compromisos internacionales, el gobierno de López Obrador emprendió una reforma destinada a fortalecer el sindicalismo corporativo en México y mejorar los estándares laborales (Setién, 2023).

El 1° de mayo de 2019 se publicó el Decreto por el que se reformaron varias normas de la Ley Federal del Trabajo. Se trató de una reforma amplia, sostenida en tres ejes: un nuevo sistema de justicia laboral; democracia y libertad sindical, y creación del centro federal de conciliación y registro laboral. Varios de estos ejes se inspiraron en la reforma constitucional de 2017 (por la que se adoptaron cambios en las disposiciones de los artículos 107 y 123), en los convenios de la OIT y en los acuerdos comerciales como el T-MEC. Si bien la reforma no tiene origen en un diálogo social, sí incluyó la creación del Comité Nacional de Concertación y Productividad Laboral, un órgano consultivo tripartito (Estado, sindicatos y cámaras empresariales) encargado de promover la negociación colectiva y el diálogo social y productivo.

⁹ En México, en 2015, sólo un 8% de los trabajadores tenía contratos colectivos, principalmente debido a la escasa presencia de contratos colectivos sectoriales. La alta tasa de trabajo informal y la falta de agremiación en empresas pequeñas son obstáculos clave.

- **Negociación colectiva salarial e ingresos**

Agremiación, libertad y democracia sindical.

Con la entrada en vigor de la nueva ley el 1° de mayo de 2023, todos los contratos colectivos (convenios) de sindicatos que no contaban con el respaldo de elecciones de representatividad —mediante el llamado proceso de legitimación— quedaron anulados. Aunque los derechos adquiridos en estos contratos se mantuvieron, los sindicatos no podían retener las cuotas de afiliación a menos que hubieran sido legítimamente elegidos en procesos electorales. Como resultado, un total de 17.000 contratos colectivos de trabajo fueron legitimados en todo el país, lo que involucra a 4 millones de trabajadores habilitados para votar. Esto significa que solo el 12% de los que estaban en vigor antes de la reforma lograron ser legitimados.

Además, esta nueva normativa eliminó los llamados “contratos de protección”, que eran convenios colectivos y sindicatos controlados por los empleadores. Actualmente los convenios colectivos cuentan con el respaldo de los trabajadores y sus sindicatos a través del proceso de legitimación que se inició en el marco de la reforma, lo que ha revitalizado la negociación colectiva.

El nuevo sistema de elección de los representantes sindicales impide votaciones a mano alzada, requiere la representación proporcional de género y establece que el proceso electoral pueda ser controlado por la autoridad laboral, a solicitud del sindicato o de un 30% de los afiliados. Además, permite la concurrencia¹⁰ de diferentes sindicatos a elecciones para asignar a uno de ellos como titular de la negociación del contrato colectivo.

A su vez, con el objetivo de generar un espacio de negociación y seguimiento a los cambios implementados en el marco de la reforma, se creó el Comité Nacional de Concertación y Productividad Laboral (CNCPL). El Comité tiene integración tripartita y permite institucionalizar el diálogo social.

Finalmente, también se creó el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, un organismo público responsable de la conciliación laboral en materia federal, del registro sindical de asociaciones, contratos colectivos de empresa o grupo de empresas y sectoriales y de la verificación y seguimiento de procesos electorales sindicales.

Salario mínimo

Otros de los aspectos claves que acompañaron la reforma laboral mexicana son los aumentos del salario mínimo (20% en 2023 y un acumulado de casi el 100% entre diciembre de 2018 y junio de 2023) que se suman a una política constitucional de reparto del 10% de las utilidades de cada empresa entre sus trabajadores.

A finales de 2018, el presidente López Obrador anunció el comienzo de una Nueva Política de Salarios Mínimos en el marco del acuerdo tripartito llevado adelante en la [Comisión de Salarios Mínimos](#), conformada por un consejo de representantes bipartito integrado por 12 representantes empresarios y 12 representantes sindicales por sector, a la que llegan las propuestas del Gobierno.

Fortalecimiento sindical

La política de incentivo a la agremiación, la democratización sindical y la legitimación de los contratos colectivos también está dirigida a un fortalecimiento de la institucionalidad sindical. A partir de la promoción de la actividad gremial y, simultáneamente, el freno a los sindicatos patronales, el

¹⁰ Si concurren sindicatos de empresa o industriales, o unos y otros, el contrato colectivo se celebrará con el que obtenga el mayor número de votos de los trabajadores dentro de la empresa (Art. 388, LFT).

fortalecimiento de la negociación colectiva mejoró la posición de los sindicatos. En el mismo sentido, el proceso de legitimación arrojó resultados positivos sobre la posición de los sindicatos en la puja distributiva, y de las personas sindicalizadas en términos salariales (ver sección 4).

- **Derechos individuales y nuevos derechos**

Justicia laboral

Las llamadas Juntas de Conciliación y Arbitraje administraban la justicia laboral a la vez que registraban sindicatos y contratos colectivos de protección, y estaban caracterizadas por la demora en la resolución de los expedientes y la subutilización de la conciliación ([Macías Vázquez, 2023](#)). Fueron reemplazadas por los Centros de Conciliación y Registro Laboral, que hoy resuelven el 70% de los conflictos planteados y tienen la obligación de lograrlo en 45 días. De no existir acuerdo, los diferendos pasan a tratarse en el ámbito judicial.

Subcontratación laboral

En abril de 2021 se reformó la Ley Federal de Trabajo para desalentar la subcontratación laboral, conocida como *outsourcing*. Se prohibió la subcontratación de personal, a excepción de servicios especializados y obras que no formen parte del objeto social ni actividad económica principal de las empresas. Para estos casos, se estableció un registro especial y reglas de solidaridad. A su vez, se limitaron los servicios de intermediación laboral y de las agencias de empleo.

Los objetivos de esta reforma fueron evitar el crecimiento de la evasión fiscal de impuestos sobre la renta y el valor agregado, y de las contribuciones a la seguridad social, para así mejorar las condiciones de empleo de 4,5 millones de trabajadores subcontratados y desarticular el uso de falsos autónomos a gran escala ([Brito Laredo et al., 2022](#)).

Reducción de la jornada laboral y descansos.

Durante el 2023 el Congreso mexicano inició el debate sobre el proyecto de reducción de la jornada máxima legal de 48 a 40 horas semanales y cinco días laborales. El proyecto no recibió sanción, sin embargo, el oficialismo espera conseguir la aprobación durante 2024. Como antecedente, en diciembre de 2022, el Congreso también aprobó la duplicación de los días mínimos de vacaciones de 6 a 12 días anuales.

Chile

En marzo de 2022, asumió la presidencia de Chile Gabriel Boric, representante de la coalición progresista Apruebo Dignidad, integrada por partidos de izquierda y centroizquierda, luego de imponerse en un balotaje con el 55% de los votos frente al candidato José Kast. El [programa de gobierno](#) de la coalición anticipaba algunas de las medidas con las cuales avanzaría el nuevo gobierno en materia laboral, entre las que se destacan la reducción de la jornada laboral, el impulso al salario mínimo y la regulación del trabajo en plataformas digitales.

En abril del 2023, el Congreso chileno sancionó la [modificación al Código de Trabajo](#) cuyo elemento central era la reducción de la jornada laboral. Si bien el proyecto aprobado sobre reducción de la jornada laboral tuvo origen parlamentario, la aprobación se alcanzó luego de la asunción del presidente Boric, que retomó la iniciativa de una diputada de su partido. Esto da cuenta del impacto que tiene una iniciativa respaldada por coaliciones y actores relevantes en el marco del diálogo social.

De la misma manera, se dieron aumentos del salario mínimo¹¹ en acuerdo con las centrales sindicales, como la Central Unitaria de Trabajadores (CUT), en un ámbito de diálogo social no institucionalizado. No obstante, cabe destacar que la propuesta fue aprobada por el Consejo Superior Laboral, un ámbito tripartito de carácter consultivo.

En el marco de esas negociaciones, a mediados de 2023 se acordó la creación del Consejo de Seguridad Económica de las y los Trabajadores, integrado por la CUT y los ministerios del Trabajo y Previsión Social, de Hacienda, de Economía, Fomento y Turismo y de Desarrollo Social y Familia, para monitorear el comportamiento de los precios de los alimentos y otros productos de primera necesidad.

- ***Negociación colectiva salarial e ingresos***

Aprobación por Ley del aumento del salario mínimo

En mayo de 2022, por iniciativa del Poder Ejecutivo se sancionó [la Ley](#) que permitió un reajuste del salario mínimo (Ingreso Mínimo Mensual) estableciendo aumentos por tramos hasta julio de 2024. Esta contempla además la posibilidad de aumentarlo según la variación del IPC: en caso de que el IPC acumulado durante el año 2023 supere el 6%, se prevé un alza de una suma fija, mientras que a partir de enero 2025 se contempla un aumento automático por el IPC de 2024. La ley fue acompañada de una reducción de las contribuciones a la seguridad social para las PyMEs y el aumento de los subsidios al salario para las empresas más pequeñas en caso de que el empleo formal baje del 34,5% o la economía entre en recesión.

Sistema previsional

Uno de los ejes de la iniciativa del presidente Boric fue la modificación del sistema previsional —actualmente administrado por las Administradoras de Fondos de Pensiones (AFP)— cuyo texto fue presentado en noviembre de 2022. El rol para la participación privada quedaría limitado al de las inversiones y competencia con la alternativa pública. La propuesta incluye la transformación del sistema individual a un sistema mixto, y el aumento en un 6% de la cotización a cargo del empleador —sin embargo, en enero del 2024 el aporte adicional fue rechazado en la Cámara baja del parlamento chileno, mientras que el resto del proyecto será tratado en el Senado—.

- ***Derechos individuales y nuevos derechos***

Reducción de la jornada laboral

El proyecto aprobado en el parlamento prevé una reducción escalonada en cinco años de la jornada ordinaria de 45 horas semanales a 40 horas semanales calendario o en promedio semanal. El promedio admite que se pueda trabajar 45 horas semanales, pero no por más de dos semanas de manera de cumplir con el promedio de 40 semanales por mes. Para el cálculo de los ciclos y promedios semanales, el acuerdo requiere autorización sindical previa si la persona trabajadora fuera sindicalizada.

La norma prevé la entrega del sello de las 40 horas a empresas que alcancen este objetivo antes de los plazos obligatorios. Por su parte, para los regímenes especiales que no contemplan la reducción de la jornada de trabajo, como las casas particulares con cama adentro o la minería, la ley prevé la compensación de las horas trabajadas superiores a las 40 con días de descanso elegibles o con un aumento de los días de descanso.

La propuesta incluye un sistema de bandas horarias de hasta dos horas para personas cuidadoras de menores de 12 años, que admite ingresos y egresos del trabajo diferenciados, y la compensación de

11 [Acuerdo sobre el incremento del ingreso mínimo mensual y materias sociales que afecten a los trabajadores.](#)

horas extraordinarias con días de descanso a solicitud de la persona trabajadora. Además, se permite la distribución horaria de las 40 horas semanales en cuatro días a la semana.

Iniciativas en discusión e implementación

Estados Unidos

Joe Biden asumió la presidencia el 20 de enero de 2021 tras una campaña en la que reconcilió al Partido Demócrata con los sindicatos, que respaldaron su candidatura al punto de que esta se anunció en un local sindical en Pittsburgh¹² y que la AFL-CIO —la central obrera más grande del país— llamó a votar por él¹³. Algunos meses después declaró que tenía la intención de ser el presidente más pro-sindical de la historia de Estados Unidos y recientemente (septiembre 2023) [se puso al frente de una huelga de trabajadores de la industria automotriz que reclamaban mejoras salariales](#).

La llamada PRO Act (Ley de Protección del Derecho a Sindicalizarse) es un proyecto de revitalización de los sindicatos y de la negociación colectiva, entre otros objetivos, que fue [enfáticamente apoyada por Biden durante su campaña](#). La iniciativa busca retrotraer y modernizar varias de las regulaciones que limitan la organización, la representación y la acción sindical y fortalecer la posición institucional y negociadora de los sindicatos en los establecimientos y ante las empresas. La propuesta combina regulaciones de fortalecimiento de la negociación colectiva sectorial y de los sindicatos.

Aunque se trata de una [iniciativa parlamentaria](#) de la bancada de congresistas del Partido Demócrata en 2019, a partir de 2021 el proyecto recibió el respaldo del gobierno federal, un hecho que se cristaliza en la creación del Grupo de Trabajo de la Casa Blanca sobre Organización y Empoderamiento de los Trabajadores, la *task force* integrada por la Vicepresidenta y por el secretario de Trabajo con el objetivo de [diseñar políticas, programas y prácticas del gobierno](#) para promover la organización de los trabajadores y la negociación colectiva.

Si bien el tratamiento de la ley no cuenta con instancias de diálogo social institucionalizado, más allá de las audiencias parlamentarias en las que participaron diversos representantes de sindicatos y empresas, la ley recibió [apoyos](#) de sindicatos y asociaciones de defensa de derechos laborales y sociales¹⁴, encabezados por la American Federation of Labor and Congress of Industrial Organizations (AFL-CIO)¹⁵, a pocos días de su presentación. Por el contrario, diversas entidades empresarias, encabezadas por la Cámara de Comercio de Estados Unidos, [rechazaron](#) la iniciativa.

Paralelamente a la iniciativa PRO Act, el presidente Biden realizó una serie de modificaciones parciales entre las que se destaca la nueva reglamentación de la Ley de Normas Laborales Justas (FLSA -por su sigla en inglés-) que busca establecer nuevos criterios para determinar relaciones laborales de empleo y evitar el encubrimiento como relaciones independientes o contratistas.

- **Negociación colectiva salarial e ingresos**

En materia de negociación colectiva la PRO Act propone que los empleadores deban respetar un proceso de mediación privada o ante la autoridad laboral para llegar a un primer convenio colectivo cuando los trabajadores se organizan. Si fracasan, pueden continuar con el arbitraje vinculante para

¹² Memoli M. y Smith A. (2019). "[Biden set to announce presidential run Thursday in a video](#)". NBC News, 23/04/19.

¹³ (The American Federation of Labor and Congress of Industrial Organizations - AFL-CIO) (2020). [AFL-CIO Endorses Joe Biden for President](#).

¹⁴ Economic Policy institute (2021). [Coalition letter in support of the Protecting the Right to Organize Act](#). Declaración pública, 09/03/21.

¹⁵ La AFL-CIO presenta la PRO Act de la siguiente manera: "Las leyes laborales de nuestra nación están lamentablemente desactualizadas y se han vuelto ineficaces como un medio para que los trabajadores hagan oír sus voces. Pero la legislación de empoderamiento de los trabajadores más importante desde la Gran Depresión está ahora en manos del Senado. Este proyecto de ley, la Ley de Protección del Derecho a Organizarse (PRO), es una legislación histórica de empoderamiento de los trabajadores, derechos civiles y estímulo económico, y una parte esencial de cualquier plan para reconstruir mejor de la pandemia y la recesión de COVID-19".

permitir que las partes lleguen a un primer acuerdo. A su vez, se incluye la prohibición de renuncia colectiva a demandas o reclamos colectivos ya admitidos.

En otro orden, el presidente Biden decidió aumentar a 15 dólares por hora el [salario mínimo](#) de los empleados estatales del Gobierno Federal en enero de 2022. Si bien un grupo de legisladores demócratas presentó sucesivos proyectos para extender ese aumento al salario mínimo federal del sector privado, la iniciativa no tuvo recepción ni tratamiento en el Congreso. El mínimo se mantiene inalterado desde 2009 en USD 7,25 la hora.

Fortalecimiento sindical

La Pro Act contiene elementos que promueven el derecho de agremiación, limitando las prácticas abusivas por parte de los empleadores. Entre las medidas se destaca que deben ser los trabajadores y la Junta Nacional de Relaciones del Trabajo (NLRB) quienes establezcan los procedimientos de elección sindical, y no los empleadores, como se permite hasta la actualidad. El proyecto busca prohibir a los empleadores obligar a los trabajadores a asistir a convocatorias de audiencia cautiva, como se le denomina a las reuniones a las que asisten los trabajadores de manera forzosa. También impulsa medidas para evitar las represalias por actividades sindicales; habilita la presentación de acciones civiles contra empleadores que cometan infracciones a la Ley, como mecanismo de control.

Por otra parte, fortalece el derecho a huelga prohibiendo el reemplazo de trabajadores que estén reclamando, comúnmente denominado "esquirolaje", el uso de cierres patronales antisindicales y eliminando las prohibiciones del ejercicio del derecho de huelga en actividades secundarias, actualmente autorizadas.

Además, los estados deben permitir que los empleadores privados y los sindicatos celebren acuerdos de "participación justa". Este mecanismo limita las reglas estatales del *right to work*, las leyes que, en veintiséis estados, prohíben las afiliaciones y cuotas sindicales obligatorias o solidarias.

- **Derechos individuales y nuevos derechos**

Trabajo autónomo o independiente y trabajo en plataformas

La propuesta normativa también define que la clasificación errónea de los empleados es una violación a la ley laboral y requiere que los empleadores sigan una prueba ABC para la clasificación de los empleados. Esta consiste en una prueba legal para asegurar que los empleados no sean clasificados erróneamente como contratistas independientes.

A su vez, como mencionamos anteriormente, la modificación a la reglamentación de la Ley FLSA¹⁶ (que regirá a partir de marzo de 2024) establece los criterios para determinar si un trabajador se encuentra adecuadamente clasificado como empleado o como contratista independiente. En ese sentido, la nueva norma anula la reglamentada por Donald Trump y establece seis factores a analizar para delimitar esa relación laboral: la oportunidad de obtener ganancias o pérdidas que tiene el trabajador; las inversiones necesarias del trabajador; el grado de permanencia en la relación laboral; la naturaleza y el grado de control que ejerce el supuesto empleador sobre la actividad del trabajador; la medida en que el trabajo realizado es una parte integral del negocio del posible empleador; y la cantidad de habilidad e iniciativa requerida para el trabajo.

Este reconocimiento de las relaciones laborales dependientes permitirá mejorar las remuneraciones, ampliar los derechos y las protecciones a un conjunto de trabajadores que se encontraban privados de estos y se estima que perdían hasta USD 17.000 al año (Schmitt et al, 2023). En definitiva se trata

¹⁶ Ver en [Federal Register de 2024](#), N° 1638 vol. 89.

de fortalecer la posibilidad de reclamar relación de dependencia para este tipo de trabajadores que se hallaban en una “zona gris”, y los derechos laborales que ello implica.

Subcontratación laboral

Establece un estándar de empleador conjunto (*joint-employer*), lo que significa que todas las empresas que comparten el control sobre las condiciones de empleo de un trabajador se consideran empleadores de ese trabajador y, por lo tanto, están obligadas a negociar con los empleados. Actualmente, los empleadores que subcontratan pueden establecer las condiciones de trabajo y al mismo tiempo evadir la negociación colectiva. La Pro Act propone que dos o más empresas serán empleadores con respecto a un empleado si cada una comparte el control sobre las condiciones de trabajo. Para determinar si existe ese control, la autoridad laboral o la justicia considerará como relevante el control directo y el control indirecto sobre las condiciones de trabajo y el contrato laboral.

Colombia

En Colombia, Gustavo Petro fue elegido presidente en 2022 tras ganar en segunda vuelta por una estrecha diferencia. Pacto Histórico, la coalición que lo llevó a la presidencia, está integrada por partidos de izquierda y centroizquierda y movimientos sociales, de donde proviene su vicepresidenta, Francia Márquez. Durante la campaña, [Petro se comprometió a reducir la jornada laboral](#) modificando la reforma laboral impulsada por el expresidente Álvaro Uribe.

El proyecto de [reforma laboral para el trabajo digno y decente en Colombia](#) fue encabezado por el Ministerio de Trabajo y elaborado a comienzos del año 2023 en el marco de la Comisión Permanente de Concertación de Políticas Salariales y Laborales —órgano tripartito creado por la Constitución colombiana—. El Gobierno envió el texto definitivo al Congreso en abril de 2023 y el mismo fue archivado debido a la falta de quórum durante su tratamiento, en el marco de fuertes críticas realizadas por las cámaras empresarias (quienes habían participado en instancias del diálogo convocado por el Ministerio de Trabajo). El Ministerio de Trabajo asumió la responsabilidad de considerar las críticas y en agosto de 2023 volvió a enviarlo con modificaciones.

La reforma propone modificar sustancialmente normas laborales como el Código Sustantivo del Trabajo, ya reformado en 1990, y la reforma laboral de 2002. La reforma de 1990 había flexibilizado los regímenes de contratación, los despidos y la determinación de los salarios y las jornadas. La reforma de 2002 había extendido la jornada de trabajo nocturno y las horas extras, las indemnizaciones por despido y los contratos de aprendizaje. La iniciativa actual promueve la formalización laboral, reconociendo derechos y brindando seguridad social a sectores desplazados, y fortaleciendo el cumplimiento de normas laborales frente a formas contractuales evasivas. Asimismo, impulsa la sindicalización por actividad, la negociación colectiva multinivel (es decir que pueda realizarse tanto a nivel empresa como más agregado, por ejemplo sectorial) y amplía el derecho a huelga.

El proyecto fue cuestionado por representantes empresariales, en especial por la Asociación Nacional de Empresarios de Colombia, quienes argumentan que la normativa incrementará los costos laborales. Tras la modificación enviada en agosto del 2023, a las críticas empresariales se les sumaron las de las centrales obreras cuestionando la posibilidad de incorporación de los trabajadores de plataformas como autónomos y no exclusivamente como dependientes. En este sentido, a fines de 2023 el proyecto se encontraba en el Congreso, pero sin fecha de tratamiento.

- **Negociación colectiva, salarial e ingresos**

Negociación multinivel

El proyecto establecería la negociación colectiva multinivel con unidad de negociación única por nivel. Los niveles inferiores (negociación por empresa) no podrían disminuir los mínimos adoptados por el

nivel superior. La negociación colectiva tendría extensión sobre la totalidad de trabajadores en caso de que la representación supere a la quinta parte de los trabajadores de la empresa o grupo de empresa. Es decir, se apunta a una centralización en la negociación colectiva. La reforma establece que trabajadores con hasta dos salarios mínimos tendrán derecho a solicitar una actualización salarial anual en base al índice de precios, sin perjuicio de los acuerdos de nivel superior.

- ***Estabilidad del empleo***

Contrato indefinido como regla

Entre las medidas que buscan limitar la inestabilidad laboral, se establece el contrato indefinido como regla general. Las contrataciones temporales estarán limitadas por un período máximo de dos años y gozarán de vacaciones y prestaciones sociales proporcionalmente al tiempo trabajado.

Límites a los despidos

A su vez, se definen las causas legales y justas para despedir a un trabajador. Verifica las causas imputables al trabajador mediante un procedimiento con garantías del debido proceso. Aumento de la indemnización por despido a al menos 45 días de salario y otros 45 días más por cada año trabajado. Reconoce el derecho del trabajador a demandar su reincorporación en caso de despido discriminatorio. Se establece el requerimiento de autorización previa para despedir a trabajadores sindicalizados, madres gestantes, pre-pensionados, con problemas de salud o discapacidad, a menos que hayan sido contratados con esas condiciones.

- ***Fortalecimiento sindical***

Con el objetivo de fortalecer la acción sindical se promueve el aumento de las multas por conducta antisindical y la ampliación de procesos ante la violación de la libertad sindical. Asimismo, se amplía el derecho de huelga, admitiendo huelga en servicios esenciales con servicios mínimos y admitiendo la declaración de huelga con mayorías sindicales. Se eliminan supuestos de declaración de ilegalidad de la huelga.

- ***Derechos individuales y nuevos derechos***

Jornada laboral

Aumenta la franja en la que se considera el trabajo como nocturno, que será entre las 7 pm y las 6 am, en la que corresponde una paga con un 35% de recargo. Aumenta la remuneración del trabajo en día dominical o festivo con el doble del salario. Se establece el límite máximo de la jornada diaria en 8 horas. Mantiene una reforma previa sobre el límite semanal en 42 horas, con reducción gradual. Elimina la autorización administrativa para jornadas suplementarias y establece la posibilidad de pactar una jornada flexible para cuidadores.

Licencias parentales

Las licencias parentales pasan de dos semanas (en la norma vigente) a doce semanas de manera progresiva en 2026 (escalonando en ocho semanas para 2024 y diez semanas en 2025). A su vez esta licencia será remunerada tanto para la paternidad por nacimiento como para la paternidad por adopción.

Contrato de aprendizaje

Recupera la naturaleza del contrato laboral en el contrato de aprendizaje, con derechos laborales y afiliación a la seguridad social. Permite contratos de aprendizaje de hasta 36 meses, enfocados en



actividades requeridas por el sector productivo y con acompañamiento educativo en el marco de una estructura curricular.

Subcontratación

La reforma permite la tercerización condicionada a tener una organización empresarial propia y brindar igualdad de derechos laborales. Además, la empresa que subcontrata será solidariamente responsable de las obligaciones salariales e indemnizatorias de los trabajadores. Se establecen restricciones para las Empresas de Servicios Temporales para necesidades permanentes y con consecuencias si se utilizan de manera indebida, mientras que se limitan los contratos de prestación de servicios y su uso para actividades permanentes y subordinadas.

Trabajo en plataformas digitales

La propuesta vincula a los trabajadores de plataformas digitales de reparto mediante contratos de trabajo con todos los derechos laborales, sin limitar la libertad de estipulación salarial. Prohíbe la cláusula de exclusividad. En el texto original se establecía el deber de afiliación a la seguridad social como dependientes, sin embargo, en la modificación enviada en agosto de 2023 el nuevo texto admite la clasificación opcional como independientes y contributivos.

Permitiría a su vez la afiliación a tiempo parcial, donde las horas trabajadas se computen de acuerdo con el sistema correspondiente. Exige el deber de transparencia del algoritmo, la supervisión humana de su impacto y que se informe —a través de un documento— a los trabajadores sobre los sistemas automatizados que se utilicen para tomar o apoyar decisiones que impacten en sus condiciones de trabajo. Establece un registro público de la información de condiciones laborales de las plataformas de reparto.

Trabajo agropecuario

Se propone la creación del Contrato Agropecuario para regular las relaciones laborales en actividades rurales. Transcurridas las 27 semanas de continuidad laboral bajo el mismo empleador se entenderá que hay una relación laboral por tiempo indefinido.

Principales impactos de las reformas

En esta sección se muestran los resultados de las reformas implementadas parcial o totalmente (analizadas en la subsección "Reformas laborales"). Un punto central es que las reformas laborales no generaron un estrés en los mercados de trabajo (por ejemplo, un aumento acelerado del desempleo o la informalidad), aun cuando tienen consecuencias redistributivas claras y mejoran la calidad del empleo para amplios sectores.

España

El amplio contenido de la reforma buscaba reducir la alta temporalidad del empleo, limitar y controlar la subcontratación, fortalecer las instancias sectoriales de negociación colectiva, otorgar rango normativo a los procedimientos de crisis, entre otras cuestiones. Algunos de estos objetivos comenzaron a presentar impactos positivos observables a un año y medio de transcurrida la reforma. Desde el primer trimestre de 2022 (momento en que se convalidó la norma) hasta el segundo trimestre de 2023 (último dato disponible) la cantidad de asalariados con contratación temporal en relación con el total

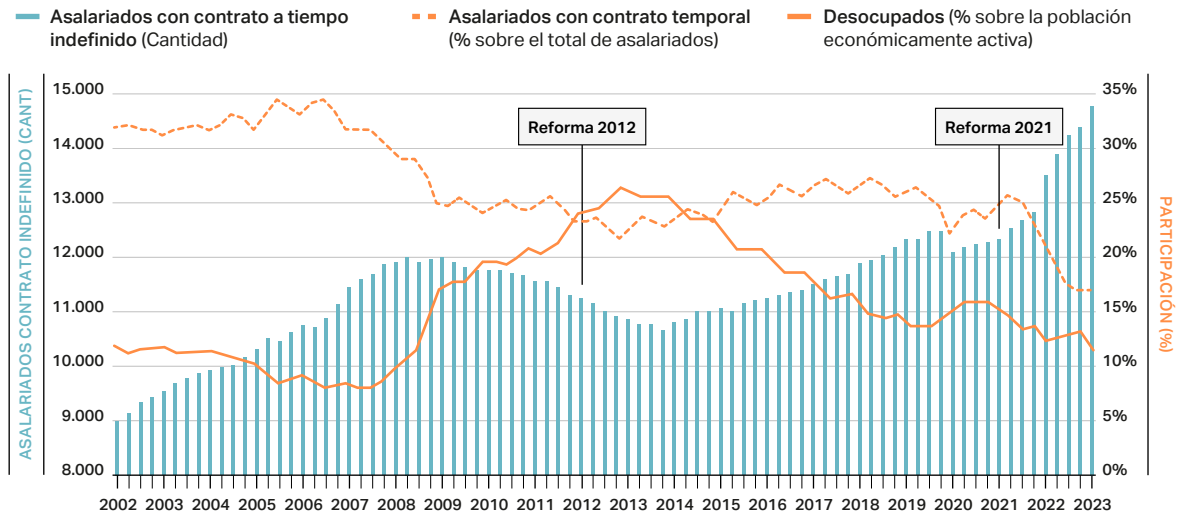
de los asalariados se redujo un 28%, pasando del 24% al 17%. En paralelo, la cantidad de trabajadores con contrato indefinido aumentó un 15% (2,5 millones de trabajadores), triplicando la baja de trabajadores temporales (740 mil trabajadores temporales).

Es importante destacar que, simultáneamente a este fenómeno de estabilización de los contratos, el desempleo continuó la tendencia decreciente iniciada en el año 2013 —ver Gráfico 1—. Si bien la reducción del desempleo había comenzado previo a la asunción del gobierno de Pedro Sánchez, la temporalidad contractual estaba anclada en 27% del total de empleados registrados (con un bajón lógico durante la pandemia, en paralelo al nuevo aumento del desempleo). Esta tuvo un punto de inflexión con la reforma.

A su vez, el salario mínimo, en el marco de sucesivos acuerdos tripartitos, fue aumentado a los pocos meses de asumir Pedro Sánchez (pasando de 736 euros a 900 euros) —Gráfico 2—, dando lugar a un importante aumento real (+21%).

Contexto de la ocupación durante las reformas laborales. Evolución de los asalariados con contrato indefinido (cantidad), con contrato de duración determinada (% sobre la población asalariada) y desocupados (% sobre población económicamente activa) en España, por trimestre (2002-20023)

Gráfico 1



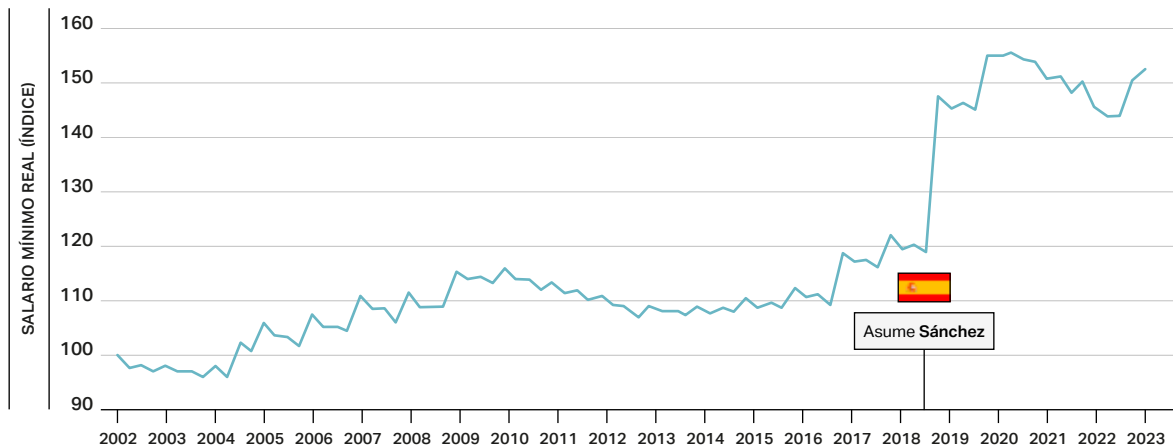
Fuente: Fundar con base en el Instituto Nacional de Estadística de España (INE).

Gráfico 2



Gráfico 2

Evolución del salario mínimo real (índice base 100 primer trimestre 2002) en España (2002-2023)



Fuente: Fundar con base en el Instituto Nacional de Estadística de España (INE).

México

La Nueva Política de Salarios Mínimos impulsada por López Obrador permitió iniciar un ciclo de aumento en términos reales del salario mínimo del 91% desde 2019, hasta junio de 2023 —ver Gráfico 3—.

Según el Instituto Nacional de Estadística y Geografía esta política habilitó un ciclo de aumentos que provocaron, a su vez, una reducción de la población ocupada que percibe menos de un salario mínimo y un aumento de aquellos que perciben el doble de la referencia mínima.

Evolución del salario mínimo real (índice base 100 enero 2013) en México (2013-2023)

Gráfico 3



Fuente: Fundar con base en la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos de México.



Estos aumentos de salario en términos reales se dieron de conjunto con la menor tasa de desocupación de los últimos 20 años según los datos publicados por el Instituto Nacional de Estadística y Geografía.

Respecto a la subcontratación se estima que el impacto de la reforma permitió la migración de más de 2,9 millones de trabajadores de empresas subcontratistas a sus empleadores reales, lo que implicó un aumento salarial en promedio del 27% según el Instituto Mexicano del Seguro Social. Asimismo, según la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos a partir del proceso de legitimación de contratos con la participación directa de los trabajadores, la diferencia salarial promedio entre trabajadores bajo contratos legitimados versus los no legitimados aumentó 7 puntos porcentuales en favor de los primeros ([CONASAMI, 2023](#)).

Chile

Desde que Gabriel Boric asumió la presidencia en 2022, el salario mínimo retomó una senda de crecimiento que para el primer semestre de 2023 lo ubica un 8% por encima en términos reales si se lo compara con el mismo período del año anterior —ver Gráfico 4—. Sin embargo, es importante destacar que en este contexto aún no se revierte la tendencia creciente del desempleo iniciada en 2014, mientras que la informalidad se mantiene estancada.

Evolución del salario mínimo real (índice base 100 enero 2016) en Chile, por mes (2016-2023)

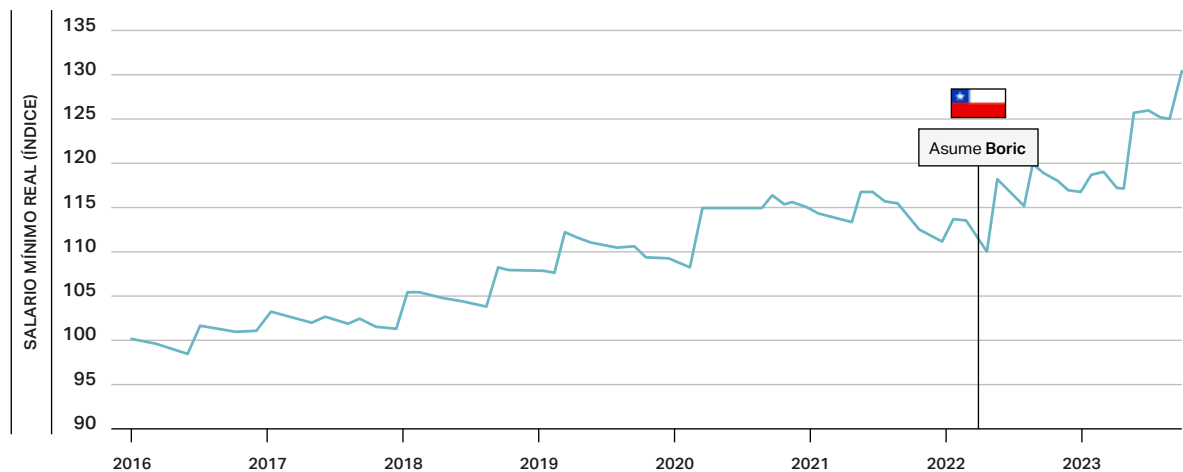


Gráfico 4

Fuente: Fundar con base en la Dirección del Trabajo de Chile.

Conclusiones

Este trabajo contribuye a desterrar algunos mitos contemporáneos y a iluminar otros factores que se soslayan en la discusión actual sobre la regulación del trabajo. Primero, es falso que el debate laboral contemporáneo en Occidente sólo consista en pensar formas de desregulación que aumenten los incentivos de mercado y el poder de las empresas para disponer unilateralmente del ingreso y el despliegue de trabajadoras y trabajadores. Es innegable que desde el último cuarto del siglo XX la trayectoria más marcada ha sido hacia la desregulación. No obstante, como lo demuestra la literatura, la gran mayoría de los países desarrollados sigue teniendo mercados de trabajo en gran medida regulados y a los sindicatos como jugadores centrales en la economía política (Hall y Soskice, 2001; Thelen 2014). Este documento muestra, además, cómo en varios países, algunos incluso de tradición sindical débil como Estados Unidos, Chile o Colombia, los debates en torno a las reformas han mutado de la desregulación al fortalecimiento de la regulación y del actor sindical.

Conclusiones

Las tendencias más importantes de las corrientes reguladoras contemporáneas se desenvuelven en el terreno de la negociación salarial (centralización de la negociación colectiva, impulso de la determinación administrativa/colectiva del salario mínimo), de las garantías a la estabilidad del empleo (recalibración del contrato indefinido y nuevos procedimientos para sostener el trabajo en empresas/sectores en crisis), el fortalecimiento del actor sindical (su rol en la negociación colectiva y protecciones contra ataques arbitrarios) y el despliegue de nuevos derechos individuales (trabajadores de plataforma, autónomos, limitaciones de la jornada, contratos de formación con garantías).

En segundo lugar, los casos analizados muestran una tendencia inequívoca: en todos los casos las reformas laborales inclusivas son empujadas por gobiernos progresistas, en muchos casos aliados con el movimiento obrero —por ejemplo, las alianzas de la coalición progresista en España, el Partido Demócrata en Estados Unidos y Apruebo Dignidad en Chile, todos fuertemente entrelazados con los sindicatos. Además, el éxito de la aprobación de las reformas y, en su caso, de su implementación depende en mayor o menor medida del margen de utilización y de la fortaleza del diálogo social. En esta materia, las verdades del siglo XX no han cambiado: los avances del Estado de Bienestar no son aleatorios, sino que responden a alineamientos políticos definidos, al rol activo de partidos de base popular y sindicatos movilizados, que sientan las bases y el marco para los avances a través del diálogo social.

En tercer lugar, y relacionado con lo anterior, no vamos hacia un mundo desregulado donde las diferencias políticas y de intereses entre capital y trabajo se borren o desdibujen de la mano de una omnipresencia de “intereses comunes”. En todos los casos, las cámaras empresariales y los partidos conservadores se han opuesto a las nuevas reformas regulatorias y fueron activos lobistas en su contra. Sin embargo, cuando se incorporó a estas cámaras en el marco del diálogo social, jugaron un rol diferente y en muchos casos, luego de la negociación, apoyaron las reformas. Las discusiones por reformas laborales inclusivas son, obviamente, y antes que nada, contiendas políticas.

Es necesario destacar una diferencia sustancial entre las reformas de corte neoliberal y las del tipo inclusivas: en las primeras, las características de la reforma se definen de manera unilateral, mientras que las segundas requieren de instituciones del diálogo social para adquirir mayor legitimidad.

Es necesario destacar una diferencia sustancial entre las reformas de corte neoliberal y las del tipo inclusivas. En las primeras, las características de la reforma se definen de manera unilateral, mientras que como hemos visto, las últimas suelen requerir de instituciones del diálogo social para adquirir mayor legitimidad. En ese sentido, si bien todas las iniciativas se valieron del diálogo social como instancia de legitimación de las propuestas, algunas presentan serias limitaciones producto de una institucionalidad debilitada. Es el caso en Colombia y Estados Unidos. En el país andino, luego de la caída del proyecto original, el texto modificado evitó el debate en la Comisión Permanente de Concertación de Políticas Salariales y Laborales derivando en el cuestionamiento tanto de la representación empresarial como de los trabajadores. Por su parte, en Estados Unidos la institucionalidad utilizada para el diálogo fueron directamente las audiencias en el parlamento durante el tratamiento de la norma, instancia que imposibilita la interacción entre las partes. Es relevante destacar que estos dos procesos son los que presentan menores avances para las iniciativas promovidas.

Finalmente, es preciso señalar que las nuevas reformas protectoras limitan, desde luego, el poder empresario de mercado, redibujan la capacidad regulatoria del Estado y favorecen a los sindicatos, pero están lejos de ser “anti mercado”. Ninguno de los gobiernos que las impulsaron pueden ser catalogados seriamente como anticapitalistas. De hecho, cuando las nuevas regulaciones se implementaron, las economías siguieron funcionando normalmente y en el caso español —el de aplicación más extensiva— con mejoras sustanciales en los indicadores sociales y de desempeño. Se trata, más bien, de reequilibrar la balanza para construir un capitalismo más eficiente y a la vez inclusivo.

Bibliografía



- Baccaro, L. y Howell, C. (2017). *Trajectories of Neoliberal Transformation. European Industrial Relations Since the 1970s*. Cambridge University Press.
- Bensusán, G. y Middlebrook, K. J. (2013). [Sindicatos y política en México: cambios, continuidades y contradicciones](#). FLACSO México - UAM-Xochimilco - CLACSO.
- Bensusán, G. y Middlebrook, K. J. (2020). [Cambio político desde afuera hacia adentro. Influencia comercial estadounidense y reforma de los derechos laborales en México](#). *Foro Internacional*, Vol. 60, Núm. 3.
- Berg, J. (2015). [Labour Markets, Institutions and Inequality: Building just societies in the 21st Century](#). Edward Elgar Publishing.
- Brito Laredo, J., Carrillo Viveros, J., Gomis Hernández, R. y Hualde Alfaro, A. (2022). [¿El fin del outsourcing en México? Características de la nueva legislación y perspectivas de futuro](#), *Región y sociedad*, Vol. 34.
- Comisión Europea. (2021). [The 2021-2027 EU budget - What's new?](#)
- CONASAMI. (2023). [Efecto de la legitimación de contratos en el marco de la Reforma Laboral](#). Gobierno de México.
- De la Garza Toledo, E. (2005). [Modelos de producción en el sector maquilador: tecnología, organización del trabajo y relaciones laborales](#). *Contaduría y Administración*, Núm. 215, Universidad Nacional Autónoma de México.
- Etchemendy, S. (2019). The Rise of Segmented Neo-Corporatism in South America: Wage Coordination in Argentina and Uruguay (2005-2015). *Comparative Political Studies*, Vol. 52, Núm. 10, Sage Journals.
- Etchemendy, S., Espinosa, C. y Pastrana, F. (2021). [Coordinada, liberal, asistencialista y residual: política, economía y estrategias sociolaborales frente al COVID-19 en América Latina](#). Fundar.
- Etchemendy, S., Ottaviano, J. M. y Scasserra, S. (2022). [Las regulaciones en la economía de plataformas](#). Fundar.
- Hall, P. A. y Soskice, D. (2001). *Varieties of Capitalism: The Institutional Foundations of Comparative Advantage*, Oxford University Press.
- Hancké, B., Van Overbeke, T. y Voss, D. (2021). [Crisis and Complementarities: A Comparative Political Economy of Economic Policies after COVID-19](#), *Perspective on Politics*, Cambridge University Press.
- Macías Vázquez, M. C. (2023). [La nueva justicia laboral en México: instituciones jurídicas implementadas](#). Serie Opiniones técnicas sobre temas de relevancia nacional, núm. 62. Instituto de Investigaciones Jurídicas, UNAM.
- Monereo Pérez, J. L., Rodríguez Escanciano, S. y Rodríguez Iniesta, G. (2022). [La reforma laboral de 2021 y el freno a la contratación temporal injustificada como objetivo prioritario](#). *Revista Crítica De Relaciones De Trabajo. Laborum*, Núm 2.
- Ocampo Merlo, R. E. (2022). [Reforma laboral en México: una reconstrucción de su negociación y sus potencialidades prácticas](#). *Espiral*, Vol. 29, Núm. 84.
- OCDE. (2022). [OECD Reviews of Labour Market and Social Policies: Colombia 2022](#). OECD Publishing.
- OIT. (2022). [Fomentar el diálogo social para una cultura de seguridad y salud. Lecciones aprendidas de la COVID-19](#).
- Ortiz, I., Cummins, M., Capaldo, J. y Karunanethy, K. (2015). [The Decade of Adjustment: A Review of Austerity Trends 2010-2020 in 187 countries](#). Extension of Social Security Working Paper, Núm. 53. The South Centre Initiative for Policy Dialogue, Universidad de Columbia y OIT.
- Pérez Rey, J. (2016). [Derecho a la estabilidad en el empleo y contratación temporal: una relación tormentosa](#). *Revista de Derecho Social*, Núm. 74. Universidad de Castilla-La Mancha.
- Setien, G. (2023). [La Cuarta transformación y el Neocorporativismo. Impacto de la reforma laboral sobre el núcleo del sistema político mexicano](#). *Revista de Ciencia Política*, Vol. 61, Núm. 1. Facultad de Gobierno, Universidad de Chile.
- Schmitt, John; Shierholz, Heidi; Poydock, Margaret y Sanders, Samantha (2023). [The economic costs of worker misclassification](#). Economic Policy Institute, Washington, DC.
- Thelen, K. (2014). *Varieties of Liberalization and the New Politics of Social Solidarity*. Cambridge University Press.
- Thelen, K. y Rahman, K. S. (2019). The Rise of the Platform Business Model and the Transformation of Twenty-First-Century Capitalism. *Politics & Society*, Vol. 47, Núm. 2.
- Tomada, C. Schleser, D., Maito, M., O'Farrel, J. y Ottaviano, J. M. (2017). [Reforma laboral: ¿crecimiento del empleo o de la desigualdad?](#). CETyD, UNSAM.
- Wallerstein, M. (1999). Wage-Setting Institutions and Pay Inequality in Advanced Industrial Societies. *American Journal of Political Science*, Vol. 43, Núm. 3.

Acerca del equipo autoral

Sebastián Etchemendy

Investigador principal de Trabajo e Ingresos de Fundar

Licenciado en Ciencia Política por la Universidad de Buenos Aires y doctorado en Ciencia Política por la Universidad de California, Berkeley. Es profesor asociado de la Universidad Torcuato Di Tella e investigador del CONICET.

Juan Manuel Ottaviano

Investigador de Trabajo e Ingresos de Fundar

Abogado laboralista por la Universidad de Buenos Aires (UBA) y asesor sindical especialista en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Es investigador del Centro de Estudios sobre el Trabajo y el Desarrollo de la Escuela Interdisciplinaria de Altos Estudios Sociales de la Universidad Nacional de San Martín.

Joan Manuel Vezato

Analista de Trabajo e Ingresos de Fundar

Politólogo (UBA) y maestrando en Sociología Económica (IDAES/UNSAM). También es docente en la Licenciatura en Comercio Internacional de la Universidad Nacional de La Matanza.

Dirección ejecutiva: Martín Reydó

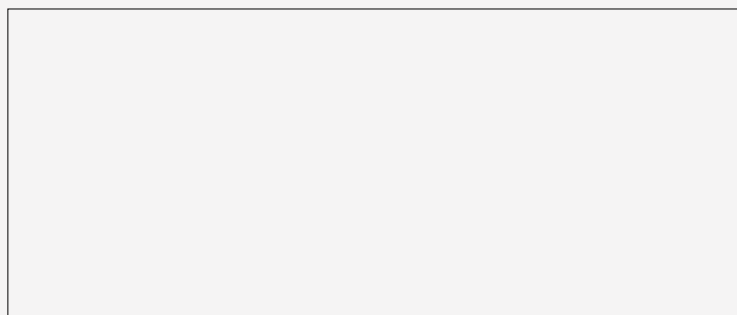
Revisión Institucional: Juan Martín Ianni

Coordinación editorial: Gonzalo Fernández Rozas

Corrección: Pablo Stancanelli

Diseño: Jimena Zeitune

En Fundar creemos que el lenguaje es un territorio de disputa política y cultural. Por ello, sugerimos que se tengan en cuenta algunos recursos para evitar sesgos excluyentes en el discurso. No imponemos ningún uso en particular ni establecemos ninguna actitud normativa. Entendemos que el lenguaje inclusivo es una forma de ampliar el repertorio lingüístico, es decir una herramienta para que cada persona encuentre la forma más adecuada de expresar sus ideas.



ISBN 978-631-90333-3-5



