



UNIVERSIDAD
AUTÓNOMA
DE QUERÉTARO



FACULTAD DE
PSICOLOGÍA



LABOR
CENTER



CUERPO ACADÉMICO
TRABAJO, CULTURA Y REGIÓN

4E
Psicología
y Educación

Boletín Laboral UAQ, Núm. 06, Mayo 2026

NUEVA ÉPOCA

BOLETÍN LABORAL UAQ



UAQ | CRECER EN LA **DIVERSIDAD**

DIRECTORIO

Editor en Jefe

Eduardo Luna Ruiz
Universidad Autónoma de Querétaro

Editores Asociados

Juan Manuel Godínez Flores
Universidad Autónoma de Querétaro

Rolando Javier Salinas García
Labor Center / Centro Laboral UAQ

Comité Editorial

Candi Uribe Pineda
Universidad Autónoma de Querétaro

Fernando Samperio Sánchez
Universidad Nacional Autónoma de México

Gaspar Rivera Salgado
University of California, Los Angeles, labor Center

Paolo Marinaro
Solidarity Center, Oficina México

Asistente Editorial y Corrector

Ramsés Jabín Oviedo Pérez
Universidad Autónoma de Querétaro, México

Consejo Editorial

José Abel Cervantes Cortez
Universidad Autónoma de Querétaro, México

Diseño, Coordinación Editorial y Arte

Belén Sharai Hernández García
Universidad Autónoma de Querétaro, México

Boletín Laboral es una publicación mensual editada y publicada por el Labor Center / Centro Laboral de la Universidad Autónoma de Querétaro, Anillo Vial Fray Junípero Serra S/N, Campus Aeropuerto, C.P. 76140, Santiago de Querétaro, Qro., México. Tel.: (442) 192 1200, Ext. 6327. Correo electrónico: boletinlaboraluaq@gmail.com. Editor responsable: Eduardo Luna Ruiz. Reserva de Derechos al Uso Exclusivo: en trámite, ISSN on-line e impreso: en trámite, ambos otorgados por el Instituto Nacional de Derechos de Autor. Este número se terminó de maquetar el 01 de mayo de 2026.

Los juicios y afirmaciones expresados por las y los autores no necesariamente reflejan la postura del editor del boletín ni de la UAQ. Se permite el uso del material incluido y la reproducción de los contenidos académicos, siempre y cuando se cite la fuente y autor. Esta obra está bajo una licencia Creative Commons Internacional 4.0. BY-NC-SA.

Distribución y descarga gratuita.

INDICE

04

CARTA EDITORIAL

Dr. Eduardo Luna Ruíz

05

**EL NUEVO ROSTRO DEL TRABAJO: MÉXICO Y BRASIL
FRENTE A LA CONTRATACIÓN COLECTIVA**

Juan Manuel Godínez Flores / Eduardo Luna Ruíz

09

**LA LEY NACIONAL DE RELACIONES DE TRABAJO
DE ESTADOS UNIDOS BAJO ASEDIO**

Rolando Javier Salinas García

12

**LA VARIABLE SINDICAL EN EL PASADO Y PRESENTE
ARGENTINO: UNA APROXIMACIÓN A LA COYUNTURA
GLOBAL Y REGIONAL (PARTE I)**

José Domingo Schievenini Stefanoni / Candi Uribe Pineda

CARTA EDITORIAL

Vivimos en un mundo caracterizado cada vez más por la desigualdad y la precarización del empleo, donde los esfuerzos por lograr una justicia laboral parecen ser cada vez más difíciles y, aun cuando hay iniciativas y reformas importantes en la materia, los resultados de tales reformas laborales no son tan rápidos como el panorama mundial lo exigen. En nuestra región del continente americano, ejemplos de estas reformas se han dado en México, Brasil, Estados Unidos y Argentina, donde, herederos de una larga tradición sindical durante el siglo XX, se han logrado sentar las bases que reconfiguren el panorama sindical, no solo en lo relativo a los contratos colectivos, sino, además, en todo lo concerniente a los derechos que dignifiquen la actividad laboral. Estos cambios, muchas veces impulsados por presiones internacionales, demandas sociales y necesidades económicas post-pandemia, están orientadas a fortalecer la participación libre y democrática de trabajadores y trabajadoras en la contratación colectiva, la vida sindical y la defensa de los derechos de los trabajadores, aunque con matices y desafíos pendientes.

En México, la Reforma Laboral de 2019 da un paso importante al revolucionar el sindicalismo a través de la democracia interna en sindicatos mediante voto libre y secreto para elección de líderes y negociaciones de contratos colectivos. Se democratizó la contratación colectiva, eliminando “contratos de protección” impuestos por patrones, y fortaleció derechos como el reparto de utilidades y la libertad sindical, alineándose con el T-MEC. Sin embargo, persisten retos en la implementación, con miles de legitimaciones pendientes.

En el caso de Brasil, bajo la reforma de 2023 durante el gobierno de Lula da Silva, revierte parcialmente la flexibilizadora ley de 2017. Se prioriza la negociación colectiva sobre decretos individuales, se eleva el piso de derechos mínimos (como salario mínimo y jornada laboral) y se facilita la creación de sindicatos independientes. Esto potencia la voz obrera en sectores como la agricultura y la industria, aunque enfrenta resistencia empresarial.

En Estados Unidos, la situación no es muy diferente, la Ley PRO (Protecting the Right to Organize) de 2021, tuvo avances muy limitados. Bajo la presidencia de Joseph Biden, buscaba robustecer el sindicalismo al penalizar prácticas antisindicales de empresas (como despidos de activistas) y agilizar la certificación de sindicatos vía NLRB. En contratación colectiva, propone multas más altas y protección para trabajadores, expandiendo derechos en un mercado fragmentado. Pero desde 2024, la situación cambió radicalmente.

Finalmente, Argentina avanzó con la Ley 27.541 de 2020 (Reforma Laboral Integral), que amplía la cobertura de negociación colectiva a pymes y sectores informales, fortalece el rol de las comisiones gremiales y protege derechos como la estabilidad laboral post-pandemia. Tensiones con el FMI y con los tradicionales intereses oligárquicos, sus logros se vieron totalmente limitados.

Estas reformas señalan una tendencia continental hacia la equidad y un mayor poder negociador para trabajadores y sindicatos más democráticos. Sin embargo, los vaivenes políticos en la región han llevado a nuestros países a períodos contradictorios, entre estrategias con una tendencia de izquierda, se siguen otras con un claro enfoque de derecha, lo que lleva a que las reformas no lleguen a implementarse como se espera.

En este Número de nuestro boletín, abrimos la reflexión en este tema tan importante y seguiremos dando cuenta de estos procesos laborales en que se encuentra el mundo del trabajo.

Dr. Eduardo Luna Ruiz
Editor en Jefe

EL NUEVO ROSTRO DEL TRABAJO: MÉXICO Y BRASIL FRENTE A LA CONTRATACIÓN COLECTIVA

Juan Manuel Godínez Flores
Eduardo Luna Ruíz

Cuando pensamos en un sindicato pensamos también en un contrato colectivo y el impacto que puede tener en la mejora de las condiciones de trabajo, para la mayoría de las personas que se han empleado de manera formal en empresas del sector servicios o del sector industrial les podría parecer algo familiar, no obstante, para que pudieran tener acceso al conocimiento y consulta de estos contratos han tenido que ocurrir diversas modificaciones en temas laborales que actualmente permiten a la base trabajadora de cada país tener mayor conciencia sobre sus derechos en el trabajo. Países latinoamericanos como México y Brasil han vivido estas transformaciones en los últimos 10 años, si bien, ambos países han tenido una transformación acelerada y son relevantes en la economía de la región, han seguido caminos muy distintos para tratar de atender problemas estructurales relacionados con la precariedad laboral, la falta de beneficio sociales y los bajos salarios.

A través de los años se nos ha enseñado a defender nuestro trabajo, las buenas condiciones laborales y nuestros derechos como trabajadores y trabajadoras; a defender aquella actividad que nos genera dolores de espalda o de cuello, o que al regresar a casa nos hace sentir cansancio cada tarde. Regularmente criticamos o nos quejamos de las prácticas laborales que resistimos hoy en día y que en ocasiones perseguimos de manera insistente, esto no significa desechar el esfuerzo o el compromiso con el que lo hacemos, no significa tampoco que pretendamos que todo nos sea concedido sin motivo alguno, estar vinculado a pasar una gran cantidad de años en el trabajo está tan anclado en nuestra vida y en nuestra sociedad que el trabajo se ha vuelto nuestra primera y principal carta de presentación, aun así, para la mayoría de las personas te-

ner un trabajo en lugar de tener riquezas significa lograr pagar la comida, la renta o la hipoteca; y no solo genera dolores o malestares físicos, en ocasiones también viene acompañado de estrés y desgaste mental.

El mundo del trabajo se transforma de manera cada vez más acelerada, la tecnología ha evolucionado como si se tratara de una novela de ficción del siglo XX, hemos pasado de experimentar una parcial cuarta revolución industrial a realizar intentos por predecir y analizar el impacto de la inteligencia artificial en el trabajo. El mercado laboral agrupa generaciones con nociones distintas, con experiencias diversas respecto al trabajo pero que cada vez se orientan más al terreno de la precariedad o al desempleo. Un elemento implícito pero esencial para comprender las condiciones laborales actuales se vincula a la contratación colectiva, su objetivo es materializar la negociación de las condiciones de trabajo con las empresas y establecer los mecanismos que regulen el trabajo.

En la última década, los países latinoamericanos han impulsado cambios y actualizaciones en la contratación colectiva, han intentado que esta sirva como un instrumento clave para combatir el deterioro de las condiciones de trabajo. En el sistema tradicional que ha existido en el pasado, las empresas decidían con qué sindicato firmaban un contrato colectivo, regularmente se limitaban a respetar e incluir las prestaciones de ley, el motivo era claro: impedir que hubiera un sindicato auténtico que defendiera los derechos de las y los trabajadores; los contratos colectivos tenían como objetivo impedir que hubiera un sindicato real, eran simulaciones donde no negociaban los líderes sindicales, sino que todo era fabricado desde las oficinas de los abogados laboristas. Un contrato colectivo no solo fija salarios y condiciones laborales, también puede incluir cláusulas específicas de protección al empleo, como la limitación de los contratos temporales,

el acceso a la formación dentro de la empresa o la mejora de las condiciones para conciliar la vida laboral y personal. Posterior a las reformas laborales de México y Brasil en los años 2019 y 2017 respectivamente, se hace evidente que las dos economías más grandes de la región han tomado caminos distintos para organizar este diálogo, entenderlos nos ayuda a conocer y valorar de manera objetiva nuestras propias condiciones laborales.

El caso de México: la transparencia del voto.

El panorama del sindicalismo mexicano se presenta como un proceso de cambio social altamente complejo, durante décadas prevaleció el control sobre el poder de negociación de las y los trabajadores. Ante esta realidad, la reforma laboral de 2019 ha establecido mecanismos de democracia sindical, entre ellos destaca la elección libre de representantes, la constancia de representación y la legitimación de contratos colectivos. Una de las principales modificaciones fue el fortalecimiento de la libertad sindical mediante la implementación de mecanismos para garantizar que la elección de representantes sindicales se realice de manera democrática y transparente, sin intervención indebida de los empleadores; también, se creó el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, el cual fortalece la negociación colectiva auténtica para bien de las y los trabajadores, donde todos los contratos colectivos debidamente aprobados han sido registrados y cuyo contenido es de carácter público.

En México, la Ley Federal del Trabajo [LFT] (2026) define la contratación colectiva como: “convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos”. Un requisito primordial para la negociación del contrato colectivo, es la obtención de la constancia de representatividad: el sindicato debe tener el respaldo de por lo menos el 30% de las y los trabajadores. Por lo tanto, la decisión de la negociación colectiva ya no queda en manos de las mesas directivas como era antes, donde se firmaba un contrato colectivo a espaldas de las y los trabajadores generando contratos de protección.

Entre los retos que destacan respecto a la contratación colectiva está la reducción de la afiliación sindical; del universo de sindicalistas que hay en el país, el cual es muy bajo, se aprecia que el trabajo informal representa el 54.8% de la población ocupada, mientras que el trabajo formal abarca el 45.2% (datos de la ENOE en el segundo trimestre de 2025), así, solo el 45% de la fuerza de trabajo en México queda sujeta a una probable protección de la

Ley Federal del Trabajo. A pesar de que la reforma laboral de 2019 se veía como ambiciosa y con finalidades muy puntuales, como dotar de capacidad a las y los trabajadores para negociar con los patrones mediante el voto personal libre, secreto y directo, esto no ha sido tan sencillo. En el contexto de la renovación sindical, la contratación colectiva se presentó como una herramienta que muestra la utilidad práctica de la representatividad sindical, la cual “garantiza que no se firmen contratos a espaldas de los empleados, asegurando que las organizaciones sean realmente representativas y cuenten con el aval de sus bases mediante procesos digitales transparentes” (Martínez, enero de 2026). El destino de la contratación colectiva ya depende de un proceso de legitimación; aquellos sindicatos que no consigan el respaldo de la mayoría de los y las trabajadoras perderán su registro, abriendo una oportunidad histórica a nuevos sindicatos, nuevas ideas, nuevas formas de comprender el movimiento sindical.

En el país, el futuro del sindicalismo dependerá de la participación activa de las nuevas generaciones; las y los trabajadores, mediante el voto personal, libre y secreto, deberán ejercer dos derechos fundamentales: elegir a sus representantes y legitimar el contenido de los contratos colectivos de trabajo; el desafío es asegurar que la defensa de los derechos humanos sea integral y sin medias tintas, abarcando a todos y todas en un esfuerzo continuo por conseguir espacios de organización libres de discriminación convirtiendo a la negociación y contratación colectiva, por diseño, en el instrumento más poderoso para combatir las causas estructurales de la precariedad, los bajos salarios, la falta de beneficios sociales, entre otros.

El caso de Brasil: rapidez y flexibilidad.

Posterior a un escenario de profunda crisis económica y social entre 2015 y 2016, en Brasil se implementó un conjunto de medidas que transformaron el panorama del trabajo bajo dos ejes: rapidez y flexibilización. El modelo laboral brasileño se ha transformado hacia una estructura que intentó equilibrar la autonomía colectiva y la flexibilidad en el trabajo, la contratación colectiva se vio impactada por las rupturas en las normas que trajo consigo la última reforma laboral del año 2017. El modelo anterior a la reforma tenía como principal característica una libertad sindical superficial pero que preservaba estructuras corporativistas, manteniendo como en el caso mexicano un monopolio de representación colectiva alterada drásticamente por la reforma aprobada por el gobierno de Michel Temer.

Aquel fue el primero de una serie de pasos donde el país sudamericano comenzó a planear un ámbito más propicio para generar empleo. Libertad más negociación

fue el pilar de la reforma laboral entre sindicatos, empresas y trabajadores, fue un proceso que nació como una propuesta de doce puntos y que terminó en menos de seis meses con la alteración de más de cien artículos. La reforma no trajo grandes resultados porque el desempleo continuó teniendo altibajos, los sindicatos perdieron poder y comenzaron denuncias que aludían a que las medidas tomadas para modernizar las leyes laborales estuvieron hechas para que prevalezca la negociación individual.

Este cambio legislativo se insertó en una lógica total de flexibilización laboral, la cual bajo la promesa de modernizar las relaciones de trabajo y fomentar la creación de empleo agravó la precarización y transformó la estructura de la contratación colectiva. Uno de los pilares de la reforma fue la primacía de lo negociado sobre lo legislado. Esta idea permitió que los acuerdos alcanzados entre empresas y trabajadores predominaran sobre las garantías establecidas en las leyes del trabajo del país. Aunque esta idea fue presentada con la intención de brindar autonomía a las partes, la práctica dejó ver cómo se debilitaba la protección del trabajador al permitir que condiciones laborales fundamentales como la jornada de trabajo, los tiempos de descanso y el pago por productividad se establecieran fuera de la protección legal. Los derechos laborales fundamentales se convirtieron en variables de ajuste económico, otorgando mayor libertad de acción a las empresas. Entre los elementos que pasaron a ser definidos por negociación colectiva, superando la legislación general, se encuentran:

1. Jornada de trabajo: sobre el límite de jornada diaria.
2. Banco de horas: sobre la posibilidad cambiar horas de trabajo por tiempo extra.
3. Plano de cargos y salarios: sobre los criterios de promoción.
4. Teletrabajo y trabajo intermitente: sobre las regulaciones de estas nuevas formas de trabajo.

La reforma impactó en la forma en que funcionaban las organizaciones sindicales, se normalizó e incrementó la flexibilidad laboral, el trabajo intermitente, y la subcontratación; esto dificultó la cohesión necesaria para la contratación colectiva. Cuando los trabajadores dejan de compartir un espacio, la identidad de clase se diluye, haciendo que las y los trabajadores enfrenten de manera individual las exigencias del mercado. En el caso brasileño la inseguridad laboral se ha convertido en algo inevitable, la negociación y la contratación colectiva, que ha servido de manera histórica para equilibrar las condiciones de trabajo entre empresas y sindicatos, enfrenta el desafío de operar en un marco legal que favorece la individualización de los

contratos y la erosión de las garantías colectivas, dejando serias dudas sobre el futuro del trabajo digno en Brasil.

Las empresas fortalecen la generación de vínculos precarios y temporales para las y los trabajadores en lugar de empleos integrales y formales, la contratación colectiva también quedó impactada en su estructura, al eliminar la obligatoriedad de la contribución sindical y permitir acuerdos sin la participación de los sindicatos, se fragmentó la capacidad de movilización y resistencia de los trabajadores.

El futuro de ambos países: democracia vs flexibilidad.

Ambos países enfrentan desafíos importantes, en México, la reforma no ha podido materializarse plenamente, la legitimación de contratos colectivos sigue en proceso; Brasil, por su parte, enfrenta el desgaste de las garantías colectivas y una flexibilidad extrema que favorece el incremento de trabajos no regulados. La contratación colectiva no debe ser pensada como un simple trámite administrativo, para las y los trabajadores, conocer de manera inicial estos modelos podría ser el primer paso comprender que la negociación y contratación colectiva sigue siendo la mejor herramienta para humanizar el esfuerzo diario con el que se sostienen y procuran a sus familias.

Referencias

- Alcalde, A. (2020). La contratación colectiva, clave de una verdadera reforma laboral. Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM. <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/6/2505/7.pdf>
- Bensusán, G. y Cerdas, D. (2021). Desarmar los corporativismos sindicales: diseños institucionales y recursos de poder en México y Brasil. <https://www.scielo.org.mx/pdf/desacatos/n67/2448-5144-desacatos-67-156.pdf>
- Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral (CF-CyRL) (2023). Protocolo para la legitimación de contratos colectivos de trabajo existentes. https://www.centrolaboral.gob.mx/documentos/protocolo_legitimacion_contratoscolectivos.pdf
- Escobar, S. (2021). El camino obrero. Historia del sindicalismo mexicano, 1907-2017, México, Fondo de Cultura Económica, 219.
- Godínez, S. (diciembre, 2025). México y Brasil los únicos latinoamericanos entre las 20 mayores economías del mundo en 2025. El Universal.
- Leite, M., Salas-Páez, C., y Franco, E. (2024). Trabajo mediado por plataforma: Características y significados a partir de las experiencias de Brasil y México. Estudios sociológicos, 42, e2697. Epub 19 de mayo de 2025. <https://doi.org/10.24201/es.2024v42.e2697>

- Ley Federal del Trabajo. (marzo, 2026). Diario Oficial de la Federación. <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LFT.pdf>
- Martínez, M. (enero, 2026). Apenas un tercio de contratos colectivos legitimados regresan a las urnas para validar primeras revisiones salariales y contractuales. *El Economista*. <https://www.eleconomista.com.mx/empresas/apenas-tercio-contratos-colectivos-legitimados-regresan-urnas-validar-primeras-revisiones-salariales-contractuales-20260324-805647.html>
- Rodríguez, D. (2023). Resolución de conflictos laborales en Latinoamérica: el papel de los sindicatos en la mediación laboral. *Scielo México*. (https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0041-86332023000200221)
- Sayonara, G. (2022). La reforma laboral de Brasil en cuestión. (<https://www.net21.org/wp-content/uploads/2022/06/LA-REFORMA-LABORAL-DE-BRASIL-EN-CUESTION.pdf>)
- STPS (2020). Hacia un nuevo modelo laboral 2019. Reforma a la Ley Federal del Trabajo.
- Tunal, G. (2002). "La flexibilidad laboral en la contratación colectiva en México". *Economía, Sociedad y Territorio*, 3(11), 409-440.

LA LEY NACIONAL DE RELACIONES DE TRABAJO DE ESTADOS UNIDOS BAJO ASEDIO

Rolando Javier Salinas García

El presente artículo trata sobre el asedio jurídico y político que enfrenta la Ley Nacional de Relaciones de Trabajo (NLRA) de Estados Unidos. Desde 1935, la NLRA ha garantizado el derecho a la negociación colectiva y la libertad sindical, principios democráticos y de justicia laboral que inspiraron el Capítulo Laboral del T-MEC de 2018 y la Reforma Laboral de México de 2019. Este texto analiza cómo una ley puede ser paralizada intencionalmente (¿Lawfare?), generando situaciones de oportunidad que grandes empresas han utilizado para debilitar el movimiento sindical en Estados Unidos de América (EUA). Este debilitamiento sistemático de la NLRA presenta dos escenarios completamente diferentes: i) un retroceso en los derechos laborales de la clase trabajadora estadounidense; o ii) una revitalización del movimiento sindical y nuevas formas de protesta en EUA.

En 1935, el Congreso de los Estados Unidos de América (EUA) aprobó la National Labor Relations Act (NLRA) o Ley Nacional de Relaciones de Trabajo, la cual es el instrumento jurídico que regula las relaciones laborales entre las empresas, los sindicatos y los trabajadores de EUA. El espíritu de esta ley es fortalecer el derecho a la negociación colectiva a través de la libertad de asociación y la democracia al establecer organizaciones sindicales que representen legítimamente los derechos de la clase trabajadora (NLRB, 2025). En particular, NLRA establece no sólo los derechos de los trabajadores estadounidenses sino también lo que se consideran prácticas laborales desleales o no legales, que violan dicha ley. Respecto a los derechos de los trabajadores, la Sección 7 de la NLRA, "Derechos de los Trabajadores", establece lo siguiente:

SEC. 7. Los empleados tendrán el derecho a la auto-organización; a formar, unirse o ayudar a organizaciones laborales; a negociar colectivamente a través de representantes de su propia elección; y a participar en otras actividades concertadas con el

fin de entablar negociaciones colectivas u otros fines de ayuda o protección mutua. También tendrán el derecho de abstenerse de cualquiera o de todas dichas actividades, excepto en la medida en que ese derecho pueda verse afectado por un acuerdo que exija la afiliación a una organización laboral como condición de empleo, según lo autorizado en la sección 8(a)(3) (NLRA, 2025)

Lo que establece la Section 8(a)(3), dentro de la Sección 8 del apartado de "Prácticas Laborales Desleales o Ilegales" (Unfair Labor Practices) es que no puede haber ningún tipo de discriminación en el empleo, en el sentido de que condicione la contratación o la permanencia en el mismo con el objetivo de fomentar o desalentar la afiliación a alguna organización laboral (NLRA, 2025). Es de llamar la atención que parte de estas disposiciones legales se encuentren en la NLRA forman parte central del "Capítulo Laboral" del T-MEC de 2018 y la Reforma Laboral de México de 2019, en el sentido de "(...) dejar atrás las malas prácticas que afectaban el libre desarrollo de las y los trabajadores" (STPS, 2019), lo cual implicaba impulsar la libertad y democracia sindical. Con esto se buscaba en México garantizar el derecho a la libre afiliación de las y los trabajadores mexicanos a los sindicatos que democráticamente elijan, así como la prohibición de que actores externos a la vida sindical interfirieran en los asuntos que le competen a la base trabajadora, so pena de sanciones no sólo en México sino también en EUA bajo la figura del T-MEC.

Volviendo al caso de EUA, la NLRA ha sido objeto de ataques constantes que buscan su debilitamiento; ejemplo de lo anterior es que la instancia encargada del cumplimiento de los principios legales de la NLRA, la Junta Nacional de Relaciones Laborales (NLRB), ha sido nulificada derivado del despido de dos de sus tres miembros por parte del presidente Donald J. Trump, quedando sin representación legal efectiva al estar incompleta; con esto se establece un precedente importante, "La gobernanza laboral no es una preocupación federal. De hecho, sin una ley laboral

federal, los Estados recuperan autoridad sobre las relaciones laborales” (Racabi, 2025). Entonces, la estrategia para dejar sin efecto la NLRA no pasó por su abrogación, sino por su parálisis intencional al dejarla sin órgano máximo de funcionamiento. Al no poder establecer resoluciones la NLRB por falta de quorum legal, en los hechos deja sin poder de regulación laboral a la NLRA y la responsabilidad de regular en materia laboral recaerá en los Estados de EUA. El problema de esto es que, si bien hay Estados con políticas públicas laborales progresistas, también se pueden dar casos donde haya retrocesos en los derechos laborales de la clase trabajadora estadounidense. No obstante, para Racabi (2025), si la parálisis dentro de la autoridad federal no permite regular en materia laboral, los Estados deben intervenir para que los trabajadores no queden sin protección efectiva de sus derechos laborales.

Es en este contexto, se han presentado quejas sobre prácticas laborales desleales a empresas como SpaceX, encabezada por Elon Musk; sin embargo, estas empresas han presentado argumentos de inconstitucionalidad de la NLRA y de las resoluciones de la NLRB. De hecho, un juez federal de Texas declaró que bloqueará las resoluciones de la NLRB sobre las denuncias de que la empresa obligó a trabajadores a firmar acuerdos de indemnización ilegales. Además, en agosto de 2025, SpaceX y otras empresas obtuvieron una victoria ante un tribunal federal de apelaciones que pone en peligro la constitucionalidad de la NLRA: “El Tribunal de Apelaciones del Quinto Circuito de EE. UU. dictaminó que las protecciones laborales de la Junta Nacional de Relaciones Laborales (NLRB) y de los jueces de derecho administrativo que emplea son, muy probablemente, inconstitucionales” (Velázquez, 2025). Con esta resolución se frenarán los intentos de organización sindical en SpaceX y muy seguramente en otras empresas de Elon Musk; sin embargo los efectos de la resolución del Quinto Circuito van más allá de las empresas de Elon Musk: “la decisión parece garantizar que las empresas bajo la jurisdicción del Quinto Circuito —que abarca Texas, Luisiana y Misisipi— puedan conseguir que los tribunales de distrito bloqueen los casos por prácticas laborales desleales mediante la presentación de demandas constitucionales contra la agencia” (Iafolla, 2025).

En la sentencia emitida por la Corte de Apelaciones del Quinto Distrito de los EUA, los argumentos para declarar inconstitucional la NLRB se basan en que su estructura es inconstitucional, es decir, sobreprotege a los miembros de la NLRB y a los Jueces de Derecho Administrativo (Administrative Law Judges), de tal suerte que el Presidente no puede ejercer su poder de supervisión. El argumento que sostiene el argumento anterior se sostiene en la Constitución de los

Estados Unidos, la cual establece en el Artículo II que la autoridad del Poder Ejecutivo se le otorga únicamente al Presidente y él tiene la capacidad de supervisar y, en su caso destituir, a los funcionarios que ejercen ese poder en su nombre. Por lo tanto, la estructura de la NLRB viola el Artículo II de la Constitución de los EUA porque impide al presidente ejercer la autoridad que le inviste la Constitución. (US Court Of Appeals for the Fifth Circuit, 2025).

Por lo anterior, las empresas involucradas en las disputas laborales argumentan que no pueden estar sujetas a resoluciones laborales de una instancia que desde su estructura es inconstitucional. No obstante, lo que se ha argumentado desde la NLRB es que: i) Derivado de la Ley Norris-LaGuardia, los tribunales de distrito carecen de jurisdicción y, por lo tanto, prohíben que los tribunales federales emitan resoluciones donde esté involucrada una disputa laboral y no tienen autoridad para detener los procesos en curso de la NLRB; ii) No hay evidencia de daño irreparable a los empleadores involucrados, es decir, SpaceX y las demás empresas involucradas en la apelación no demostraron el daño irreparable que generaría que los procedimientos administrativos continuaran su curso legal normal. En suma, se argumenta que el Tribunal de Distrito abusó de su discreción al conceder medidas cautelares, como la suspensión de los casos que se encuentran en curso por parte de la NLRB que comprenden a las empresas involucradas en la apelación hasta que no se resuelva la constitucionalidad de la NLRB, lo cual puede tardar meses o incluso años.

¿Qué efectos tiene esto para la organización y movimiento sindical en EUA? Primero, la estrategia utilizada por las empresas tiene como objetivo debilitar a las agencias federales que gozan de cierta independencia frente al Poder Ejecutivo, esto con la finalidad de tener una mayor capacidad operativa al margen de los derechos laborales de la clase trabajadora y eliminar la interferencia de los organismos regulatorios como la NLRB. En ese mismo sentido, centralizar la política y justicia laboral en el titular del Poder Ejecutivo genera incertidumbre, es decir, queda sujeta al afecto o animadversión del presidente en turno. De acuerdo con Velázquez (2025), cuando el senador Robert Wagner diseñó la NLRA en la década de los treinta, quienes redactaron la ley rechazaron colocar la NLRB dentro del Departamento del Trabajo porque la idea era que esta nueva agencia debería permanecer independiente del Presidente. Evidentemente, la Corte de Apelaciones del Quinto Distrito de los E difiere de ese espíritu de la NLRA.

Segundo. En un contexto marcado por una densidad sindical menor al 6% dentro del sector privado en EUA (Racabi, 2025), este tipo de disputas pueden paralizar los movimientos de organización sindical, sobre todo en las empresas que

se ubican en los Estados que abarca el Quinto Distrito (Texas, Luisiana y Misisipi); no obstante para otros autores también abre una ventana de oportunidad para que los Estados puedan legislar en materia laboral y garanticen los derechos laborales de la clase trabajadora (Racabi, 2025), o que a partir de esta confrontación, se revitalice el movimiento laboral en EUA: "Varios comentaristas han afirmado que este fallo obstaculizará los esfuerzos para proteger a los trabajadores que buscan organizarse. Yo tengo una visión distinta. El fallo del Quinto Circuito podría conducir al renacimiento del movimiento laboral al anular las restricciones de la NLRA sobre los boicots secundarios¹, la negativa a manipular "hot cargo"² y las protestas laborales de reconocimiento (recognition picketing)³" (Velazquez, 2025).

Finalmente, apenas el 7 de enero de 2026 fueron designados los dos nuevos miembros de la NLRB por parte del Presidente Donald J. Trump, por lo que ahora cuenta con quorum legal para poder reestablecer el estudio de sus resoluciones y veremos si la agenda política de los nuevos miembros de la NLRB está alineada a la protección de los derechos laborales de la clase trabajadora estadounidense o se volverá una junta protectora de los intereses económicos de los empleadores estadounidenses. A pesar de esto, lo cierto es que la Ley Nacional de Relaciones de Trabajo de EUA se encuentra bajo asedio y en un contexto donde los derechos laborales de los trabajadores son negados cotidianamente tanto por el titular del Poder Ejecutivo de EUA como por las grandes empresas, éstas últimas encuentran terreno fértil para la violación sistemática de derechos laborales y el debilitamiento de los sindicatos dentro del sector privado.

Referencias

- Cornell Law School. (Abril. de 2025). Legal Information Institute. Obtenido de Secondary boycott: https://www.law.cornell.edu/wex/secondary_boycott
- Iafolla, R. (19 de Agosto de 2025). Bloomberg Law. Obtenido de SpaceX Keeps Labor Board Case Frozen With Fifth Circuit Win (2): <https://news.bloomberglaw.com/daily-labor-report/spacex-keeps-labor-board-case-frozen-with-fifth-circuit-victory>
- NLRA. (Febrero de 2025). National Labor Relations Act. Obtenido de <https://www.govinfo.gov/content/pkg/COMPS-8189/pdf/COMPS-8189.pdf>
- NLRB. (Febrero de 2025). National Labor Relations Board. Obtenido de Guidance National Labor Relations Act: <https://www.nlr.gov/guidance/key-reference-materials/national-labor-relations-act>
- Racabi, G. (2025). In Lieu of the NLRA. Social Sciences Research Network, 1-44.
- STPS. (2019). Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Obtenido de Hacia un nuevo modelo laboral. Reforma a la Ley Federal del Trabajo 2019: https://reformalaboral.stps.gob.mx/sitio/rl/doc/HACIA_UN_NUEVO_MODELO_LABORAL.pdf
- US Court Of Appeals for the Fifth Circuit. (19 de Agosto de 2025). US Court Of Appeals for the Fifth Circuit. Obtenido de Case No. 24-50627: <https://www.ca5.uscourts.gov/opinions/pub/24/24-50627-CV0.pdf>
- Velazquez, A. (25 de Agosto de 2025). Bloomberg Law. Obtenido de SpaceX's Court Victory Paves Way for a Labor Movement Revival: <https://news.bloomberglaw.com/us-law-week/spacexs-court-victory-paves-way-for-a-labor-movement-revival>

¹Son boicots a empresas que realizan negocios con una empresa que está inmersa en un conflicto laboral; es una forma de generar presión para que los clientes o compradores rompan relaciones comerciales con las empresas que emplean prácticas que violan derechos laborales (Cornell Law School, 2025).

²Refiere a reusarse al manejo de mercancías o uso de servicios producidos por una empresa que se encuentra involucrada en una disputa laboral; esto se hace como una muestra de solidaridad sindical con los trabajadores que están siendo afectados por prácticas antisindicales.

³De acuerdo con la NLRA refiere a protestas laborales que buscan que un empleador reconozca a un sindicato.

LA VARIABLE SINDICAL EN EL PASADO Y PRESENTE ARGENTINO: UNA APROXIMACIÓN A LA COYUNTURA GLOBAL Y REGIONAL (PARTE I)

José Domingo Schievenini Stefanoni
Candi Uribe Pineda

Cuando se habla de sindicatos y derechos laborales es menester analizar el caso argentino. Más aún cuando en la actualidad -en el meridiano de la presidencia de Javier Milei- se evidencia una coyuntura histórica. Se habla de Argentina como un campo de batalla cultural: de un complejo experimento de una nueva derecha internacional con tintes libertarios. Los países de la región no pueden obviar el análisis de lo que ocurre al sur del continente y de lo que desde esa latitud puede expandirse. México no es la excepción. Mirar con detalle los vaivenes de los procesos históricos latinoamericanos -y el momento crítico de su presente- es un imperativo para una mejor valoración de las reformas en materia laboral y sindical; México se encuentra diseñando e implementando reformas y políticas públicas en materia sindical y laboral que, así como se insertan en un contexto regional complejo y dinámico, también repercuten en las realidades estatales y locales.

A principios del siglo XX, el gobierno argentino ya miraba la cuestión obrera como un asunto problemático en términos de orden y seguridad. Se establecían medidas represivas, usando a la policía y apelando a la defensa social. En 1902, por ejemplo, el Poder Ejecutivo y el Congreso Argentino publicaron la Ley 4.144, que permitía la expulsión del país de sujetos considerados agitadores, en su mayoría migrantes italianos y españoles, que exigían mejores condiciones laborales (Levaggi, 2006). Sin embargo, las reacciones sindicales no se dejaron esperar amenazando con huelgas generalizadas. En ese momento existían los sindicatos por oficio (panaderos, albañiles, zapateros, sastres, tipógrafos, maquinistas ferroviarios, mineros, descargadores de carbón, etcétera) y en 1901 se acababa de crear la Federación Obrera Regional Argentina (FORA). La ausencia de una regulación estatal suficiente en materia de derechos laborales era el reclamo de fondo (Oved, 1976; Aspell, 1979). La tensión entre gobierno, patrones y trabajadores dio origen, en 1904, a un proyecto de Ley Nacional del Trabajo: una disposición que buscaba atender una concepción moderna del derecho laboral. Este proyecto priorizaba la solución pacífica de con-

flictos; implementaba la jornada de ocho horas, regulaba el descanso dominical, contemplaba la indemnización por accidentes en el espacio de trabajo, además de proteger a los menores de edad y a las mujeres laborantes. Consecuencia de ese proyecto derivaron múltiples disposiciones, por ejemplo, la Ley 4.661 de descanso dominical (de 1905); la Ley 5.291 de trabajo de mujeres y menores (de 1907) y de ese mismo año, la creación del Departamento Nacional del Trabajo. En las dos décadas posteriores, la legislación laboral argentina se fortaleció con aún más leyes, entre las que destaca la Ley 9.688 de accidentes de trabajo (de 1915) y con la creación de la Confederación General del Trabajo (CGT) (en 1930), la cual se convirtió desde entonces y hasta el día de hoy en actor clave en la defensa de los derechos de los trabajadores.

En ese contexto de avances en materia laboral, en 1940 se publicó la Ley 12.631, consecuencia de la ratificación de la convención número XII de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), que extendió la cobertura del riesgo de accidentes al ámbito rural. En 1943 se creó la Secretaría de Trabajo y Previsión, que ya se erigía como plataforma de una nueva fisonomía de los derechos del trabajador y a la cual se le habían habilitado múltiples posibilidades de acción, absorbiendo las dependencias provinciales. El primer secretario del trabajo fue Juan Domingo Perón, quien en ese momento fungía como coronel de las fuerzas armadas. Desde el primer día como secretario del trabajo, Perón abogó por un conjunto de medidas orientadas a fortalecer la posición de los sectores obreros y a garantizar la aplicación efectiva de la legislación laboral; entre ellas destacan la promulgación del Estatuto del Peón Rural, la creación de los tribunales del trabajo y, particularmente importante: la promoción de los convenios colectivos de trabajo. Estas políticas consolidaron su respaldo entre amplios sectores del movimiento obrero, aunque simultáneamente generaron una fuerte resistencia por parte del empresariado y la oligarquía nacional, que incluso suscitó oposición en el ámbito internacional, evidenciada desde 1945 en el apoyo brindado por la embajada de Estados Unidos de América (EUA) al movimiento político contrario al peronismo.

Pero la oposición al peronismo no evitó que el desarrollo del derecho colectivo del trabajo fuese cobrando vigor en la década de 1940: en 1943 comenzó el proceso de fortalecimiento de las organizaciones sindicales permitiéndoles negociar los convenios. Dos años después, el Decreto 23.852 de 1945 definió "sindicato" como aquella asociación "formada por trabajadores manuales o intelectuales, que desempeñen su actividad en una misma profesión, industria, oficio u otros similares o conexos, se constituya para la defensa de sus intereses profesionales" (artículo 2). Tras su inscripción en la Secretaría de Trabajo y Previsión, los sindicatos tenían la facultad de "actuar libremente y ejercer, para el cumplimiento de sus fines, todos aquellos actos que no estuviesen expresamente reservados a los sindicatos con personería gremial" (artículo 3). Sumando a la institucionalización de los sindicatos, Perón, el 24 de febrero de 1947, en un acto organizado por la Confederación General del Trabajo en el Teatro Colón, de la ciudad de Buenos Aires, proclamó un decálogo con los Derechos del Trabajador, garantizando el trabajo como un derecho, una retribución justa, el derecho a la capacitación, a la preservación de la salud, a condiciones dignas de trabajo: bienestar, seguridad social, protección de la familia, mejoramiento económico y la defensa de los intereses profesionales. Además, de suma importancia resulta que en 1949 se incorporaron los derechos del trabajador en la Constitución Nacional: un importante punto de inflexión en la historia del derecho argentino. Comenzaba entonces una etapa de Constitucionalismo social (Pereira, 2021).

Los derechos laborales colectivos y el sindicalismo se convirtieron en ejes centrales del proyecto político peronista. Pero tras el derrocamiento de Perón en 1955, el derecho laboral argentino atravesó una etapa de reconfiguración institucional. La "Reforma Constitucional de 1957", dio nuevo rango a los derechos del trabajador, estableciendo garantías fundamentales como la estabilidad, el salario mínimo vital y móvil, la jornada limitada, la negociación colectiva y la huelga, constituyéndose en la piedra angular del derecho del trabajo en el país. En 1958, bajo la presidencia de Arturo Frondizi se publicó la Ley 14.455 de Asociaciones Profesionales, que reorganizó el sindicalismo posperonista, reconociendo la personería gremial al sindicato más representativo y regulando su vida interna, lo que permitió reinstalar el modelo de centralidad sindical característico del peronismo. En 1964 se creó el "Consejo Nacional del Salario", consolidando un mecanismo institucional de fijación de ingresos y fortaleciendo el diálogo social. Sin embargo, tras el golpe de Estado de 1966 se produjo una inflexión: los gobiernos de Onganía y Levingston intervinieron los sindicatos, limitaron la ne-

gociación colectiva y suspendieron los convenios vigentes mediante políticas de contención salarial y control de huelgas, en un contexto de creciente conflictividad social que derivó en episodios emblemáticos como el "Cordobazo de 1969". Pese a las oscilaciones políticas y las restricciones impuestas, se mantuvo la vigencia del núcleo normativo protector del trabajo configurando una tensión permanente entre la autonomía obrera, la regulación estatal y las estrategias de control del conflicto social, que definirían el escenario laboral previo al retorno a la presidencia de Perón en 1973, quien solamente estuvo en ese cargo unos meses, ya que falleció en julio de 1974.

Durante ese último y breve periodo de Juan Domingo Perón en la presidencia se creó la Ley de Contrato de Trabajo (LCT) N.º 20.744, siendo una de las normas más importantes en la historia del derecho laboral argentino. Representó la codificación integral de las relaciones laborales en el país y consolidó un modelo basado en la protección del trabajador y el fortalecimiento de los derechos colectivos. Su principio rector fue el de protección del trabajador como parte débil de la relación laboral, recogiendo la tradición del constitucionalismo social y la doctrina justicialista. Reconoció la continuidad del contrato de trabajo y la presunción de existencia de relación laboral cuando se presta un servicio bajo subordinación. Particularmente importante resulta que en esa ley se estableció que el criterio determinante para documentar el vínculo laboral radica en la incorporación material y efectiva del trabajador a la empresa, dejando en segundo lugar la existencia de un contrato. Por otro lado, se definieron con precisión las causas y efectos del despido, imponiendo indemnización obligatoria y reforzando la tutela contra despidos arbitrarios o anti-sindicales. Además, se fortalecieron los derechos colectivos del trabajo, articulando la relación entre los trabajadores organizados y el Estado; para ello reafirmó la validez de los convenios colectivos de trabajo, que podían establecer condiciones más favorables que las legales, consagrando el principio de condición más beneficiosa. Se protegió el derecho de asociación sindical y el derecho de huelga, en línea con la Constitución y los convenios internacionales.

Cuando parecía que los derechos laborales consolidarían su tendencia garantista, el gobierno militar de facto instalado en 1976 fue suprimiendo los criterios y lineamientos favorables al trabajador (Levaggi, 2006). Y en 1979, en el marco de la dictadura (1976-1983), se publicó la Ley 22.105. Sus objetivos se orientaron a desconcentrar y limitar el poder de los sindicatos. Las intervenciones y persecuciones fueron comunes e incluso las desapariciones de trabajadores y sindicalistas (Duhalde, 2009). Pero al finalizar la dictadura, el movimiento obrero argentino se reforzó durante el go-

bierno de Raúl Alfonsín, realizando trece paros generales dirigidos por la Confederación General del Trabajo (CGT). Sin embargo, a partir de 1989 y el inicio del gobierno de Carlos Menem, la CGT se fracturó dejando atrás el modelo impulsado por Perón. Las políticas laborales se insertaron en la agenda neoliberal, pactando con los sectores económicos y empresariales dominantes y acordando con el llamado Consenso de Washington (Duhalde, 2009). En esa línea, en 1995 aparece la Ley 24.465, caracterizada por la flexibilización laboral y complementada en 1998 por la Ley 25.013 extendiendo el período de prueba de un trabajador por tiempo indeterminado hasta los seis meses y reglamentando el contrato laboral de tiempo parcial.

Ya en el 2003, con Néstor Kirchner en la presidencia, las preocupaciones se orientaron a conducir a los colectivos a una matriz política acorde con un proyecto nacional de izquierda, atrayendo organizaciones políticas, de derechos humanos, intelectuales y sindicales. Del 2003 al 2015, los gobiernos liderados por Néstor Kirchner y Cristina Fernández de Kirchner buscaron revertir el paradigma neoliberal de los años previos, fomentando un modelo de desarrollo con mayor intervención estatal y protección de los derechos laborales. Este enfoque se manifestó en una serie de reformas que impactaron directamente en la dinámica entre empleadores, trabajadores y el Estado, reconfigurando el marco normativo (Finkel, 2017). Se observó un descenso sostenido de la tasa de desocupación y un incremento del empleo registrado, acompañado de mejoras en el ingreso real de los asalariados y una expansión de los trabajos manuales calificados (Beccaria et al., 2020). Ambas presidencias se caracterizaron por una fuerte reactivación del rol sindical, con un incremento de la participación de los trabajadores en la negociación colectiva (Stoessel, 2022). La intervención estatal se tradujo en una agenda neo-desarrollista que priorizó políticas redistributivas y de bienestar social, fortaleciendo las relaciones corporativas y el poder de los sindicatos en las negociaciones salariales. La reactivación de la negociación colectiva y el aumento del salario mínimo fueron pilares clave en la estrategia de reducción de la desigualdad salarial.

Si bien los gobiernos de Néstor Kirchner y Cristina Fernández reavivaron el espíritu peronista de justicia social y laboral, tras ellos vendrían dos presidencias particularmente complejas: los gobiernos de Mauricio Macri (2015-2019) y de Alberto Fernández (2019-2023), ambos envueltos en crisis económicas que afectaron drásticamente el crecimiento económico y las oportunidades de empleo. Macri intentó reformas orientadas hacia mayor flexibilidad laboral, pero la resistencia sindical fue notoria y no dejó crecer el proyecto. No obstante, este sería un antecedente

directo para destacar buscando comprender el empuje y el espíritu de la reforma laboral propuesta por Javier Milei en 2025 y hacia la cual nos aproximamos en este texto. Por su parte, Alberto Fernández no siguió con esas políticas y priorizó tanto la protección laboral como los programas de asistencia, especialmente durante la pandemia, aunque enfrentó una inflación grave y una devaluación del peso que aumentaron la dificultad para mejorar el empleo formal. La presidencia de Fernández terminó en 2024, dejando un mal sabor de boca incluso en los sectores que simpatizan con el peronismo y el kirchnerismo. En octubre de 2024, el electorado argentino dio la victoria a Javier Milei, un polémico economista que en su discurso anunciaba, sin lugar a la menor duda, un giro radical a la derecha. Sobre sus primeros dos años en la presidencia se discute la pertinencia de sus políticas económicas: en específico, los costos que traerá en el mediano plazo el mantener el equilibrio fiscal y la inflación controlada. Pero independientemente de esa discusión, que requiere sumergirse en una argumentación técnica multidisciplinar, el gobierno de Milei ha buscado implementar una serie de reformas estructurales de alto calado. En noviembre de 2025, el partido La Libertad Avanza y sus aliados obtuvieron la mayoría en cámaras para poder llevar a cabo esas reformas. De entre ellas, la reforma laboral es la que más debate ha suscitado (Lorca, J., 2025). El jueves 11 de diciembre de 2025 fue presentado el Proyecto de Ley de Modernización Laboral que, parafraseando a Milei en declaraciones públicas, dejará atrás el legado socialista que tanto daño ha provocado y, dando un giro radical, colocará a Argentina en el tablero mundial como una economía competitiva. Al momento de finalizar este texto, la iniciativa de Milei ya fue aprobada en una de las cámaras y todo parece indicar que no habrá problema alguno para que sea aceptada en la otra cámara y pronto entre en vigor. En la segunda parte de este texto daremos cuenta de los pormenores del proceso legislativo que en este momento se está llevando a cabo y de sus implicaciones coyunturales. Más allá de las resoluciones que se tomen en las cámaras de senadores y diputados no deja de intrigar la posición y respuesta que tendrá la CGT y los sindicatos argentinos ante lo que muchas voces consideran un retroceso histórico. Se trata de colectivos que, como hemos documentado en esta entrega, gozan de una trayectoria de lucha histórica que nos invita a proyectar tensiones y conflictos en la aceptación e implementación de la reforma laboral de Javier Milei.

La reforma laboral impulsada en Argentina, orientada a la flexibilización contractual y a la reducción de costos laborales, contrasta con más de un siglo de progresismo en materia laboral. También contrasta con el debate que

en México ha suscitado la reducción de la jornada laboral de 48 a 40 horas. Una reforma que busca ampliar la protección del tiempo de los trabajadores. Esta divergencia revela modelos normativos opuestos: desregulación versus ampliación de derechos; pero también evidencia los giros radicales que en materia de políticas públicas se puede suscitar de una década a la siguiente, incluso de un periodo presidencial al otro. Para México, como para cualquier otro país, las reformas laborales son estratégicas. En el marco de una inminente renegociación del T-MEC en la región de Norteamérica, los estándares laborales son exigibles y los sindicatos, más que nunca, han adquirido centralidad como garantes de cumplimiento. Un eventual debilitamiento regional de derechos podría tensionar cadenas productivas y reconfigurar incentivos empresariales tanto en Latino América como en América del Norte.

Referencias

- Aspell, M. (1979). La Ley 4.144 "de residencia". Antecedentes. Sanción. Aplicación. *Revista del Instituto de Historia del Derecho*, (25), 11-127.
- Beccaria, L., Fernández, A. L., & Trajtemberg, D. (2020). Reducción de la desigualdad de las remuneraciones e instituciones en Argentina (2002-2015). *Cuadernos de Economía*, 39(81), 731. <https://doi.org/10.15446/cuad.econ.v39n81.76672>
- Carrera, L. N., & Angelaki, M. (2021). Bringing Back the State: Understanding Varieties of Pension Re-reforms in Latin America. *Latin American Politics and Society*, 63(4), 22. <https://doi.org/10.1017/lap.2021.36>
- Duhalde, S. (2009). La respuesta de los sindicatos estatales al neoliberalismo en Argentina (1989-1995). *Trabajo y sociedad*, (13), 1-14.
- Finkel, M. (2017). Navigating the Leftist Spectrum in Argentina: An Economic Classification of the Kirchner Era. *Inquiries Journal*, 9(1). <http://www.inquiriesjournal.com/articles/1517/navigating-the-leftist-spectrum-in-argentina-an-economic-classification-of-the-kirchner-era>
- Levaggi, A. (2006). Historia del derecho argentino del trabajo (1800-2000). *IUHISTORIA*, (3).
- Lorca, Javier, "La reforma laboral de Milei impulsa bajar los aportes patronales y las indemnizaciones por despido", *El País*, 9 de diciembre de 2025.
- Oved, I. (1976). El trasfondo histórico de la ley 4.144, de Residencia. *Desarrollo Económico*, 16(61), 123-150. <https://doi.org/10.2307/3466325>
- Pereira, Gabriel, "El constitucionalismo social en las constituciones argentina de 1949 y ecuatoriana de 1945", *Revista Movimiento* N° 32 Mayo 2021.
- República Argentina. (2025). Proyecto de Ley de Modernización Laboral [Proyecto de ley]. https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/proyecto_de_ley_de_modernizacion_laboral._vf.pdf
- Stoessel, S. (2022). Regímenes de representación política en la Argentina postneoliberal. Los sindicatos de transporte durante los años kirchneristas (2003-2014). *Sociohistórica*, 50. <https://doi.org/10.24215/18521606e174>

