

**Introducción al Dossier:  
Comparación del Mercado Laboral en Europa y América  
Latina. Entre la protección y el dejar hacer<sup>1</sup>**

Comparison of the labour market in Europe and Latin America.  
Between protection and laissez-faire

**Eduardo Chávez Molina<sup>2</sup>**

Departamento de Sociología, Universidad Nacional de Mar del Plata – Instituto Gino  
Germani, Universidad de Buenos Aires - Argentina

**Renata Semenza<sup>3</sup>**

Departamento de Ciencias Políticas y Sociales, Universidad de Milán - Italia

Fecha de recepción: 3 de noviembre de 2025

Fecha de aprobación: 5 de noviembre de 2025

---

<sup>1</sup> This paper was elaborated in the context of the INCASI2 project that has received funding from the European Union's Horizon Europe research and innovation programme under the Marie Skłodowska-Curie grant agreement No 101130456 (<https://incasi.uab.es>). Views and opinions expressed are however those of the author(s) only and do not necessarily reflect those of the European Union or the European Research Executive Agency. Neither the European Union nor the granting authority can be held responsible for them.

<sup>2</sup> [echavezmolina@gmail.com](mailto:echavezmolina@gmail.com)

<sup>3</sup> [renata.semenza@unimi.it](mailto:renata.semenza@unimi.it)

## **Introducción al Dossier: Comparación del Mercado Laboral en Europa y América Latina. Entre la protección y el dejar hacer**

Este dossier se propone como una plataforma para analizar e interpretar las dinámicas más recientes que configuran el mercado laboral contemporáneo. Su objetivo central es fomentar un análisis riguroso que, adoptando una perspectiva comparada, permita descifrar la compleja interacción entre las macro tendencias globales y sus manifestaciones concretas en distintas regiones, sectores y grupos sociales. Este enfoque se enmarca en un contexto de transformación socioeconómica sin precedentes, donde una parte sustancial de los cambios que conlleva profundas modificaciones en la estructura misma del empleo, afectan de manera heterogénea a diferentes niveles de cualificación.

En este escenario, los procesos como la automatización, la robotización y la implementación de la inteligencia artificial cumplen un lugar destacado, redefiniendo tareas, creando nuevas ocupaciones y haciendo obsoletas otras. Amazon ha anunciado recientemente 30.000 despidos debido a que la IA está cambiando la forma en que se realiza el trabajo. Además de los despidos, no habrá más contrataciones en el futuro. Paralelamente, la gestión de riesgos empresariales en un entorno volátil adquiere nueva relevancia. La fase post-Covid, particularmente en Occidente, ha actuado como un catalizador y ha dejado al descubierto tensiones latentes.

Se observa una desalineación estructural entre la oferta y la demanda laboral, impulsada por el aumento en las exigencias de calidad del empleo, la demanda creciente de competencias técnico-digitales y la expansión masiva del trabajo remoto. Fenómenos como las *dimisiones masivas* son un síntoma elocuente de una desafección creciente hacia el empleo tradicional, marcada por una baja satisfacción intrínseca y salarial (Calvo Gallego, Gómez Domínguez y Sánchez López, 2024).

Como respuesta, la calidad del trabajo -abarcando dimensiones como remuneración, oportunidades de crecimiento, reconocimiento al mérito, empleabilidad y modalidad de trabajo entre otras- ha adquirido una centralidad inédita, así como el comportamiento y las expectativas individuales de los trabajadores. Sin embargo, el progreso tecnológico también ha generado formas más complejas y sutiles de desigualdad. Hoy se

verifica una asociación más fuerte que nunca entre el origen social y la calidad del trabajo obtenido, mientras que las transiciones (Chetty, R., Friedman, J. N., Saez, E., Turner, N., & Yagan, D. 2020; Fachelli, S., & López-Roldán, P. 2017; Savage, M. 2015.), como la ecológica promovida por la Unión Europea, acentúan las desigualdades entre clases, perfiles profesionales y regiones.

Además de la transición digital, la otra transición que afronta Europa en particular es demográfica, con una población envejecida y un drástico descenso de la natalidad. Esto representa un cambio trascendental para el mercado laboral, vinculado a la disminución del número de trabajadores activos en los próximos años. Si bien, como ya se mencionó, se observan tensiones en los procesos de reclutamiento de personal, uno de los aspectos positivos será la disminución del desempleo, ya que la economía occidental ya no necesitará crear puestos de trabajo. Esto probablemente conllevará una inversión del equilibrio de poder entre asalariados y empresas, a favor de los trabajadores.

Este panorama se complejiza aún más con el enorme crecimiento de la flexibilidad—organizacional, contractual y temporal—y la persistencia de actividades informales e irregulares especialmente en Latinoamérica. Esta dualidad ha llevado a un aumento preocupante del empleo precario, la inseguridad laboral y la vulnerabilidad social, abriendo nuevos y urgentes desafíos para las políticas sociales y la regulación institucional, tanto a nivel macro como micro. En este ámbito, las políticas laborales activas y pasivas y las políticas de formación y recertificación profesional internas y externas dentro de la empresa, jugarán un papel central para contrarrestar estas tendencias.

Para abordar esta complejidad, el dossier ha alentado explícitamente las perspectivas comparadas que exploren temas críticos como: la evolución de los mercados laborales y los ingresos laborales; la distribución del ingreso; el impacto diferenciado de la automatización; la informalidad y su relación con el género; la visibilización del trabajo no remunerado y de cuidados; la emergencia de los empleos del futuro; y la dicotomía entre empleo registrado e informal, analizando particularmente las dinámicas de los mercados laborales subregionales. A través de este enfoque multidimensional, se espera que las propuestas contribuyan a una comprensión más profunda y matizada de la encrucijada actual del mundo del trabajo.

Estudiar comparativamente las condiciones laborales y sociales entre Europa y América Latina es esencial para entender

los modelos de desarrollo y sus resultados. Europa, con sus Estados de Bienestar, muestra sistemas consolidados de protección social, baja desigualdad y mercados laborales regulados con presencia de instituciones sindicales. En contraste, América Latina presenta Estados de Bienestar fragmentados, alta informalidad laboral y es una de las regiones más desiguales del mundo.

Esta comparación es crucial por varias razones. Primero, actúa como un espejo: evidencia cómo las políticas sociales universales impactan directamente en la cohesión social y la calidad de vida. Segundo, revela los dilemas entre la protección del empleo (Europa) y la generación de empleo (América Latina), ayudando a diagnosticar los desafíos de la informalidad.

Al entender ambas realidades, se pueden buscar soluciones innovadoras y adaptadas a cada contexto para construir sociedades más justas y equitativas, cómo así también dar cuenta de paradigmas comparativos que permitan observar las distancias y comprender las diferencias.

Los principales resultados de los trabajos que presentamos a continuación, demuestran que la participación femenina en el mercado laboral contribuye a reducir las desigualdades en los ingresos salariales primarios, especialmente cuando las madres están activas laboralmente (Artiles 2025). Este efecto positivo se correlaciona con la implementación de políticas de conciliación de la vida laboral y familiar y la provisión pública de servicios de cuidado. En contraste, el empleo informal femenino, un problema prevalente en América Latina, aumenta la desigualdad de ingresos. Además, los altos niveles de escolaridad están vinculados con menores desigualdades post-distributivas. La participación femenina en los salarios ha aumentado constantemente desde el año 2000, aunque la relación entre las tasas de actividad y la participación salarial no es lineal.

La principal diferencia se da en lo que Artiles denomina los Regímenes duales y segmentados de América Latina. Estos se distinguen por una altísima informalidad ocupacional (49,2% promedio), que incrementa la desigualdad de ingresos, bajos años de escolaridad, y la casi ausencia de políticas públicas de conciliación. Europa, en contraste, tiene baja informalidad y mayor apoyo institucional, provisión de servicios de cuidado y empleo público.

En ese contexto se encuentra el análisis que compara las dinámicas de desigualdad salarial entre países europeos y Brasil, enfocándose en la influencia de los sindicatos, la negociación

colectiva y el salario mínimo legal. El autor argumenta que una mayor desigualdad en Brasil se debe, en parte, a la alta proporción de trabajo informal y la fragmentación sindical, a diferencia de los esfuerzos recientes en Europa, como la Directiva sobre Salarios Mínimos Adecuados (Directiva (UE) 2022/2041), que busca fortalecer la negociación colectiva para reducir las disparidades. En general, el trabajo examina los mecanismos por los cuales las instituciones de las relaciones laborales pueden mitigar o exacerbar la desigualdad salarial vertical.

La desigualdad salarial en Brasil es significativamente más alta que en todos los países europeos. Esta marcada diferencia se explica por varios factores institucionales del mercado laboral (Tros, 2025):

**Informalidad Estructural:** La característica principal del mercado brasileño es la enorme proporción de trabajadores informales (cerca del 40%, o 36.5% en 2023), quienes no cuentan con derechos sociales ni representación sindical, dificultando la acción niveladora de los sindicatos. La informalidad en Europa es comparativamente mínima.

**Negociación Colectiva:** En Brasil, la negociación salarial está fuertemente descentralizada y fragmentada, lo cual es una barrera para la reducción de las desigualdades. Aunque Europa tiene gran variedad de sistemas, la negociación coordinada se asocia con menor desigualdad salarial que los sistemas descentralizados.

**Salario Mínimo y Reformas:** Si bien el aumento del Salario Mínimo Legal (SML) entre 2006 y 2018 fue un instrumento eficaz para reducir la desigualdad en Brasil, esta política se estancó en los últimos ocho años debido a contextos políticos cambiantes. Además, las reformas laborales neoliberales de 2017 intensificaron la precariedad y limitaron los derechos sindicales en el país. La Directiva Europea de 2022, en cambio, busca activamente reducir la desigualdad fortaleciendo el SML y la negociación colectiva.

Y con respecto a las desigualdades en el empleo y las condiciones laborales de las mujeres presentamos un estudio comparativo sobre España y Bolivia, dos países con contextos económicos y sociales distintos (Camacho, 2025).

La autora utiliza un enfoque cuantitativo y descriptivo, empleando datos de las encuestas de hogares de ambos países de 2022 para analizar la inserción laboral femenina en el contexto post-COVID. Entre los principales hallazgos, se destaca que la participación de las mujeres en el mercado laboral es menor que la de los hombres en ambas naciones, siendo la brecha más

significativa en Bolivia. Además, el estudio concluye que las condiciones laborales de las mujeres bolivianas son considerablemente más precarias debido, en parte, a la gran proporción de trabajadores no asalariados en ese país.

La inserción masiva de la mujer en el mercado laboral de España y Bolivia se ha producido en condiciones de desigualdad y discriminación. Una diferencia clave radica en la estructura laboral: más del 80% de los trabajadores en España son asalariados, frente a sólo un tercio en Bolivia, donde prevalece el trabajo por cuenta propia y sin acceso a beneficios socio-laborales.

A esto debemos sumarle la complejidad actual del manejo de riesgos económicos por parte del sector empresarial. Se observa un fenómeno no nuevo, pero sí incipiente para una sociología del estudio del mundo empresarial: el *franchising* que opera como un Modelo Técnico y de Gestión Empresarial (MTGE) cuya estrategia central es la reducción de riesgos empresariales y las expansiones agresivas, mediante la estandarización de la producción y la descentralización del control de la propiedad (Mux, 2025).

Un hallazgo crucial es el crecimiento de modelos *low cost*, que operan con mínima inversión de capital financiero, y conocimientos del saber hacer. Esta dinámica impacta en el trabajo al funcionar como *factor de segmentación*. Además, la política comercial inmediata es mantener el mínimo de trabajadores por tienda (usualmente de 1 a 3 ocupados en modelos *low cost*), concentrando tareas para obtener el máximo de rendimiento. Esta estructura, que tiende a reducir los costos laborales, se asocia directamente con la alta rotación de empleados, escasa formalización y condiciones de trabajo precarias, y dificulta el encuadramiento sindical.

El estudio empírico sobre franquicias en Sevilla y Mar del Plata destaca la fuerte consolidación del *franchising*. En Mar del Plata, las franquicias superan a los negocios tradicionales en gastronomía (51,7% de las tiendas del subsector), demostrando la eficacia del modelo en la estandarización y las economías de escala. En Sevilla, la restauración es la figura excluyente, conformando el 50,3% de las franquicias.

Un hallazgo central es el crecimiento de los modelos *low cost*, que representan el grupo más grande en Sevilla (35,4% de las unidades).

Esta dinámica empresarial impacta directamente en el mercado laboral de ambas ciudades, asociando al modelo *low cost* con la alta rotación de empleados, escasa formalización y

condiciones de trabajo precarias. El modelo de franquicias opera bajo la premisa de la reducción de riesgos empresariales y expansiones agresivas (Mux, 2025).

Asimismo, es necesario observar los desafíos de la descarbonización y la transición justa, para ello Luca Novelli y Davide Bonfante (2025) presentan un artículo que compara las estrategias sindicales y las políticas implementadas en la industria siderúrgica de tres países diferentes, Italia (Taranto), Países Bajos (IJmuiden) y Argentina (San Nicolás de los Arroyos). El análisis se centra en cómo estos casos abordan el "trilema eco-social-crecimiento", que busca conciliar los objetivos de empleo y salud (social), ganancias (económico), y protección ambiental (ecológico). En Italia, el problema es esquivo en términos de agenda pública, con salud y trabajo en conflicto, mientras que, en Países Bajos, el sindicato principal apoya una solución tecnológica de "acero verde" a 15 años, a pesar de la crítica de grupos ecologistas. Finalmente, el caso argentino se distingue por una dinámica más tradicional de conflicto capital-trabajo sin una contestación ambiental significativa. El objetivo es mapear si está emergiendo un paradigma de "políticas ecosociales" en este sector intensivo en carbono. La comparación de los tres casos revela trayectorias de respuesta muy distintas frente a los desafíos de la descarbonización:

Taranto, Italia: El contexto institucional desfavorable está marcado por la presencia de imperativos intratables (salud y trabajo) en conflicto. Trece años después del secuestro judicial, no se ha logrado una síntesis que concilie salud, empleo, beneficios y medioambiente.

IJmuiden, Países Bajos: La resolución del trilema (social-ecológico-económico) parece posible mediante una intervención de "ecologización" de la producción a 15 años, impulsada por el sindicato FNV. No obstante, este camino no cuenta con el apoyo de los grupos socioambientales, quienes exigen una acción inmediata.

San Nicolás de los Arroyos, Argentina: Este caso es peculiar porque no existe una contestación activa de los impactos sanitarios y ambientales de la planta. El contexto se define por una dinámica clásica de conflicto entre capital y trabajo.

En términos generales, la experiencia comparada demuestra que una solución meramente *tecnológica* es insuficiente, ya que no aborda la naturaleza intrínsecamente política de la nocividad.

Comprender los desafíos que plantea la Inteligencia Artificial exige una inmersión en los orígenes y la evolución de la *brecha digital*. El trabajo presentado por Pablo Molina Derteano propone, por ello, analizar la trayectoria histórico-institucional de este concepto, cuyo término se popularizó a finales de los años 90 de la mano de Larry Irving y los informes *Falling Through the Net* de la NTIA, como un paso previo crucial para cartografiar el impacto real de la IA (Molina Derteano, 2025).

Inicialmente, la brecha de primera generación se centró en el acceso físico y la infraestructura. Académicos como Norris (2012) y Van Dijk (2000) expandieron el concepto a la segunda generación, que incluye habilidades, usos y calidad de acceso, resaltando cómo la exclusión digital refuerza las desigualdades sociales. La tercera generación aborda los efectos combinados de las brechas digitales con otras privaciones estructurales.

Se observa que la evolución histórica de la desigualdad digital en América Latina refleja desafíos persistentes, a menudo agravados por crisis fiscales, mientras que Europa avanzó hacia la creación de la Unión Europea y la aceleración de la globalización tecnológica.

La pandemia de COVID-19 aceleró la digitalización, exponiendo nuevas fracturas como la brecha algorítmica. El texto concluye que la IA se apoya en infraestructuras y códigos fuente concentrados en un oligopolio de grandes corporaciones. Abordar estas desigualdades requiere un enfoque multidimensional y la consideración de la conectividad digital como un derecho humano básico.

Este dossier, que se concentra en la comparación temática de las dinámicas laborales contemporáneas, enfatiza la precariedad impulsada por la automatización y el modelo *low cost*. El contraste estructural entre Europa, con protección social consolidada y baja informalidad, y América Latina, con desigualdad y regímenes duales (49,2% informalidad), es central. La desigualdad salarial, atenuada por la participación femenina, es exacerbada por la informalidad y la fragmentación sindical (Brasil). Se comparan también las respuestas sindicales al trilema eco-social en la siderurgia y la evolución de la brecha digital, clave para entender la IA.



## Bibliografía

- Artiles, A. M. (2025). Empleo y participación salarial de las mujeres. Una tipología comparada entre Europa y América Latina. *Sudamérica*, (23).
- Calvo Gallego, F. J., Gómez Domínguez, D. & Sánchez López, C. (2024). La Gran Dimisión: algunos datos y primeras conclusiones en relación con el mercado de trabajo español. *Trabajo, Persona, Derecho, Mercado*, (9), 53-73. <https://doi.org/10.12795/TPDM.2024.i9.02>
- Chetty, R., Friedman, J. N., Saez, E., Turner, N., & Yagan, D. (2020). Income Segregation and Intergenerational Mobility Across Colleges in the United States. *The Quarterly Journal of Economics*, 135(3), 1567-1633.
- Mux, D. (2025) Aproximaciones empíricas hacia una caracterización del “franchising” en Mar del Plata y Sevilla (2024-2025). *Sudamérica*, (23).
- Fachelli, S., & López-Roldán, P. (2017). ¿Somos más móviles? Análisis de la movilidad de clase en España y Cataluña (1991-2011). *Papers. Revista de Sociología*, 102(2), 0191-0223.
- Tros, F. (2025) The role of unions in wage inequality: what lessons can be learned by comparing Europe with Brazil? *Sudamérica*, (23)
- Novelli, L. y Bonfante, D. (2025). Promoción de políticas ecosociales y transición justa: estrategias sindicales. Evidencia de Italia, los Países Bajos y Argentina. *Sudamérica*, (23).
- Camacho Villarroel, M. (2025). Desigualdades en el empleo y en las condiciones laborales de las mujeres: un estudio comparativo entre España y Bolivia. *Sudamérica*, (23).
- Norris, P. (2012). *Digital Divide: Civic Engagement, Information Poverty, and the Internet Worldwide*. Cambridge University Press.
- Molina Derteano, P. (2025) Brechas digitales e Inteligencia Artificial. Empezando por el principio. *Sudamérica*, (23).
- Savage, M. (2015). *Social Class in the 21st Century*. Penguin Books.
- Van Dijk, J. (2000). Widening Information Gaps and Policies of Prevention. En K. Hacker & J. van Dijk (Eds.) *Digital Democracy, Issues of theory and practice* (pp.166-183). Sage Publications.