



LA REFORMA INSTITUCIONAL DEL CORPORATIVISMO SINDICAL: LAS EXPERIENCIAS DE BRASIL Y MÉXICO

Graciela Bensusán y Marisa von Bülow***

Este artículo examina de manera comparada los espacios y procedimientos por los que atraviesa la reforma de las bases institucionales del corporativismo sindical en México y Brasil. Se exploran las características de los viejos modelos de regulación laboral así como los problemas y oportunidades para reemplazarlos por otros incluyentes y, a la vez, compatibles con los requerimientos de la competitividad y la democracia. Las semejanzas y diferencias que resultan de este análisis son útiles para destacar en cada caso el comportamiento innovador o conservador de los actores sociales y políticos, así como de los respectivos gobiernos.

This article consists of a comparative study of the spaces and procedures through which the reform of the institutional bases of labor union corporatism in Mexico and Brazil is passing. The characteristics of the old models of labor regulation are examined as well as the problems and opportunities for replacing them with others that are inclusive and, at the same time, compatible with the need for competitiveness and the demands of democracy. The similarities and differences that emerge from this analysis are useful in highlighting the innovating or conservative behavior of the social and political actors in each case, as well as that of the respective governments.

Los procesos de ajuste y reestructuración productiva iniciados en América Latina en la década de los ochenta cimbraron las viejas relaciones entre el Estado y los sindicatos, forjadas en el marco de la sustitución de importaciones y la protección de los mercados internos. Uno de los efectos más notorios de la apertura comercial y de las correspondientes presiones competitivas fue el gradual desmantela-

* Profesora de tiempo completo en la UAM-Xochimilco y de tiempo parcial en FLACSO, sede México.

** Universidad de Brasilia.

miento de los compromisos tutelares con los trabajadores, que formaban parte del intercambio político tradicional entre los sindicatos y los gobiernos de la región. Estos compromisos así como sus contrapartidas, expresadas en el control estatal del proceso organizativo y reivindicativo, tuvieron por lo general una sólida base de sustentación institucional a partir de la promulgación de leyes que regularon las relaciones obrero-patronales y consolidaron regímenes sindicales de tipo "corporativo estatal", como ocurrió en Argentina, Brasil y México entre los treinta y los cuarenta. Mientras en Brasil los aspectos consensuales (o si se prefiere "populistas") del viejo modelo laboral se destruyeron abruptamente con la ruptura del orden constitucional a mediados de los sesenta, en los otros dos países se modificaron gradualmente en las décadas siguientes.

En México y Brasil, la aspiración a modificar los viejos ordenamientos jurídicos laborales esgrimida por diversos actores sociales y políticos no pudo concretarse y continúa siendo una asignatura pendiente, aun cuando las relaciones laborales han experimentado una transformación profunda que las distingue de las que existían diez o quince años atrás. Y es que, a diferencia de lo ocurrido en otras latitudes, la reforma laboral necesaria no se limitaría en estos casos a la identificación del nivel adecuado de libertad patronal para permitir el incremento de la productividad, sino que supondría la formulación de un nuevo modelo de regulación. El eje principal de esta reforma pasaría por la eliminación de sus rasgos corporativos y autoritarios, redefiniendo el papel del Estado en aras de una verdadera democratización de las relaciones obrero-patronales.

Esta coincidencia justifica el interés de explorar en este trabajo de manera comparativa los obstáculos enfrentados a la hora de buscar una alternativa de remplazo a las reglas que dieron marco al corporativismo sindical de corte estatal, instaurado en esos países más de cinco décadas atrás. Aunque se trate de diferentes soluciones institucionales al problema del control de los asalariados, resultantes de procesos formativos muy distintos e inmersas en sistemas políticos con alcances desiguales en la transición del autoritarismo a la democracia, estas experiencias guardan semejanzas que resultan esclarecedoras en tanto contribuyen a identificar los factores que obstruyen o facilitan el cambio. Una semejanza atañe a las dificultades para implementar, tanto en México como en Brasil, procesos de re-

institucionalización sustentados en el consenso de los actores sociales y políticos, que dejen atrás el viejo camino de la unilateralidad y la imposición “desde arriba” de las reglas del juego en el escenario laboral. Igualmente, lo que estaría por definirse en ambos casos en ocasión de la reforma laboral es el carácter incluyente o excluyente del modelo económico, cuestión que en gran medida depende del espacio y los instrumentos de acción que se reconozcan a las organizaciones sindicales para defender los intereses de los asalariados y, por ende, de la reformulación de sus relaciones con el Estado y los empresarios.

La primera parte de este trabajo analiza los modelos brasileño y mexicano de regulación laboral con el propósito de presentar sus principales similitudes y diferencias y desarrollar la hipótesis de la necesidad de la formulación de modelos alternativos a los actualmente vigentes, ubicándola en los respectivos contextos. A continuación se abordan los espacios y procedimientos por los que han transitado los esfuerzos de reforma laboral en cada caso, considerando las principales estrategias, expectativas y demandas de los actores y gobiernos. Finalmente se examinan las perspectivas inmediatas de este proceso y se ofrecen algunas conclusiones acerca de los desafíos que deberán enfrentarse para propiciar en el futuro próximo una reforma laboral verdaderamente concertada.

Modelos contrastantes, propósitos comunes: candados políticos y jurídicos

La legislación laboral en México (1917-1931) y en Brasil (1943) proporcionó las bases institucionales para la configuración de regímenes sindicales de tipo corporativo estatal, al establecer un fuerte control del proceso organizativo y reivindicativo como rasgo característico de los sistemas de relaciones obrero-patronales. Sin embargo, mientras que en el primer caso la intervención gubernamental está limitada legalmente y los sindicatos disponen de poderes coactivos (en materia de agremiación, contratación colectiva y huelga) que obligaron a diseñar controles políticos complementarios para evitar que se pusiera en peligro la acumulación de capital, en el segundo la naturaleza de los controles fue eminentemente jurídica. La fuerte

injerencia estatal permitida en Brasil a través de la ley, que incluyó el arbitraje obligatorio de los conflictos y, posteriormente, numerosas restricciones en materia de huelga, nunca llegó a instaurarse en México con igual alcance, entre otros factores, debido a los orígenes revolucionarios de la Constitución de 1917 (artículo 123) y la imposibilidad política de los retrocesos abiertos y radicales en la herencia revolucionaria, al menos hasta muy entrada la década de los ochenta.

Ambos modelos ofrecieron soluciones diferentes a la misma necesidad: mantener disciplinados a los trabajadores para permitir el desarrollo capitalista en sociedades marcadas por la fuerte desigualdad y el atraso de las fuerzas productivas. Si bien no puede negarse que cumplieron satisfactoriamente esta función, subordinando durante largas décadas a los sindicatos y proporcionando los instrumentos de implementación de las políticas gubernamentales (tanto las populistas como las neoliberales), en la actualidad se ponen de manifiesto las limitaciones de este arreglo institucional.

Una de las deficiencias más importantes es que no dejaron espacio —ni en México ni en Brasil— para promover soluciones verdaderamente concertadas a los problemas de la producción y de la distribución, sea porque los actores subordinados carecen de la fuerza, la autonomía y la representatividad necesarias (México) o porque no se institucionaliza adecuadamente la cooperación y la correspondabilidad entre las partes en los niveles de la empresa, el sector y la nación (Brasil). En cambio, al privilegiar la unilateralidad así como la intervención gubernamental (directa o a través de los tribunales laborales) y al coartar la autonomía y la capacidad de presión de las organizaciones sindicales (por restricciones legales o políticas), se fomenta el desinterés patronal por aceptar una interlocución real en la empresa, ámbito donde cada vez más se definen los rasgos incluyentes o excluyentes de las relaciones laborales. En suma, los ordenamientos laborales vigentes no ofrecen hoy a los actores los incentivos y los instrumentos adecuados para impulsar su cooperación ni para aumentar la confianza mutua, la transparencia y la responsabilidad en la toma de decisiones fundamentales. Puesto que las debilidades y lagunas de cada modelo de regulación recaen en instituciones diferentes, a continuación las examinaremos por separado.

El modelo de regulación brasileño

El carácter jurídico-institucional de los controles sobre los sindicatos en Brasil explica por qué el código laboral de ese país —la Consolidación de las Leyes de Trabajo (CLT)— en vigencia desde 1943 sufrió pocos cambios hasta la promulgación de una nueva Constitución en 1988, a pesar de la ruptura del orden político provocada por el régimen militar a mediados de los sesenta. Esto se debió a la influencia fascista que marcó los orígenes de esa legislación entre los treinta y los cuarenta (Amadeo y Camargo, 1996:61). Ese proceso instauró un sistema de relaciones laborales paternalista y autoritario que, junto a medidas abiertamente represivas como el debilitamiento de las garantías a la estabilidad laboral, el encarcelamiento de los líderes y la intervención gubernamental de las organizaciones, sería aprovechado para mantener a los sindicatos alejados de la vida política durante la dictadura militar y hasta la apertura del régimen a fines de los setenta.¹ Durante ese periodo, en el que se adoptaron leyes que castigaban severamente el ejercicio del derecho de huelga y limitaron las negociaciones salariales, los sindicatos cumplieron básicamente con funciones asistencialistas que poco o nada tenían que ver con la defensa de los intereses de los trabajadores.² Estas restricciones se sumaban a viejas disposiciones legales que asignaban a los sindicatos el carácter de “órganos de colaboración con los poderes públicos y las demás asociaciones promoviendo la solidaridad social y subordinando los intereses económicos y profesionales al interés nacional” (art. 518, CLT).

Precisamente, los rasgos paternalistas del sistema de relaciones laborales brasileño (tales como la definición de una jornada máxima, salarios mínimos, pago por horas extraordinarias y vacaciones re-

¹ Entre 1964 y 1970 el Ministerio del Trabajo, amparado en la legislación, realizó 536 intervenciones en sindicatos de trabajadores y más de 100 líderes sindicales fueron castigados con la suspensión de sus derechos políticos y la anulación de sus derechos parlamentarios. Véase al respecto Almeida, 1984.

² Una de las primeras medidas del gobierno militar fue la creación de una Ley de Huelga que ponía numerosas restricciones y castigaba con penalidades muy severas a quienes promovieran huelgas ilegales. En 1965 se adoptó una ley de reajustes salariales que determinaba su revisión anual conforme a una cláusula que tomaba en consideración la inflación y el crecimiento del PIB. Un análisis detallado de estos cambios se encuentra en Amadeo y Camargo, 1996.

muneradas) se originaron en la premisa —muy semejante a la que dio fundamento al famoso artículo 123 de la Constitución mexicana— de que una legislación protectora de los asalariados, que pusiera límites a la explotación capitalista, evitaría la confrontación en el nivel de la empresa y convertiría a los sindicatos en un instrumento de la colaboración y la armonía entre las clases. Esta concepción incluyó la ausencia de negociaciones directas con los empresarios, la subordinación de los sindicatos al gobierno y su incorporación a una vida política alejada de los intereses obreros, como también ocurriría en México desde fines de los años cuarenta. Sin embargo, hay que subrayar que la subordinación quedaba en Brasil garantizada legalmente a través de los poderes estatales reconocidos para intervenir en los sindicatos y reprimir a las dirigencias (*ibid.*:53-55). Igualmente, la intervención gubernamental en la determinación de los salarios mínimos era directa, puesto que éstos eran fijados por la Presidencia de la República, mientras que la negociación colectiva en la empresa tenía escasa importancia por diversas razones: el alto grado de dispersión, la protección legal y la falta de sincronía en la actividad negociadora de los sindicatos profesionales y municipales a cargo de esta actividad.

Las tendencias en la evolución del régimen jurídico-laboral en Brasil apuntaron desde mediados de los sesenta hacia un fortalecimiento de la capacidad estatal de intervención, lo que se traduciría en un control pleno del precio de la fuerza de trabajo conforme a los requerimientos de la política económica. Además de las restricciones impuestas en materia de derecho de huelga durante el gobierno militar, hay que señalar que las leyes laborales establecían la nulidad de cualquier disposición contractual (individual o colectiva) que violara las prohibiciones o normas reguladoras de la política económica-financiera y, en particular, de la política salarial. Junto al papel que los sindicatos debían cumplir como órganos de colaboración del poder público, su supervivencia podía ser amenazada por una decisión del presidente de la República, quien tenía la facultad de cerrarlos si éstos creaban obstáculos para la ejecución de la política gubernamental (*ibid.*:54). Igualmente, la posibilidad patronal de recurrir en cualquier momento de las negociaciones entre las partes al arbitraje de los tribunales laborales, obligados a aplicar las leyes salariales vigentes, garantizaba la capacidad gubernamental de instrumentar

sus políticas restrictivas. El resultado de ello fue que el salario actuó entre 1964 y 1973 como una de las variables clave en el control del proceso inflacionario, lo cual también provocó una importante concentración de los ingresos.

La intensa movilización sindical a mediados de los setenta, después de una incipiente apertura política, provocó cambios significativos que fueron debilitando el intervencionismo estatal y fortaleciendo la negociación colectiva en la empresa, en medio de un clima de intensa confrontación obrero-patronal. Sin embargo, parte de los rasgos corporativos y autoritarios de la legislación laboral brasileña se conservan en la actualidad a pesar de las reformas constitucionales liberalizadoras de 1988, lo que ha dado lugar a un modelo legal en crisis, caracterizado como "híbrido" por ofrecer un margen más amplio de libertad sindical y autonomía —al eliminarse las facultades estatales para intervenir en la vida sindical— paralelamente a las viejas reglas del juego. Entre éstas se encuentra el mantenimiento del impuesto legal obligatorio, a cargo de todos los trabajadores (sindicalizados o no), cuya utilización queda restringida a una serie de objetivos, con lo que se limita la autonomía sindical y se provoca el desinterés de las cúpulas sindicales por la ampliación de las bases de agremiación. En el mismo sentido, se conserva la cobertura universal de los contratos colectivos, modalidad que desalienta la afiliación de los trabajadores a los sindicatos, puesto que de todas maneras obtendrán sus beneficios. Por último hay que mencionar que se mantiene vigente el principio de unidad sindical obligatoria (monopolio de representación definido por la ley), la estructuración de una organización sindical confederativa y verticalizada conforme a categorías profesionales y regiones geográficas municipales y la intervención obligatoria de los tribunales laborales en la resolución de los conflictos colectivos de trabajo (Pochmann, 1996: 273).

La experiencia de renovación sindical de los últimos veinte años, de la que emergió el "nuevo sindicalismo" como alternativa frente al corporativismo tradicional, provocó cambios muy importantes en la actuación y el poder de las organizaciones, como su reciente papel de interlocutor en procesos de concertación tripartita en sectores industriales estratégicos, una mayor presencia en las empresas a través de delegados sindicales y comités de fábrica, el aumento de la tasa de sindicalización y la emergencia de un nuevo partido político, el Par-

tido del Trabajo (PT), al que se vincula la hoy mayoritaria CUT (Central Única de Trabajadores). Sin embargo, la conservación del viejo marco jurídico corporativo dificulta la acción colectiva que sigue caracterizándose por la fragmentación de la representación, la escasa presencia en el lugar de trabajo, la atomización de las negociaciones colectivas y la actuación asistencial y burocratizada de los sindicatos (*ibid*).

Muy en particular, los déficits del viejo modelo se presentan en tres ámbitos. Por una parte, el sistema de negociación colectiva no ha podido institucionalizarse como opción reguladora de las condiciones de trabajo más allá del ámbito de la empresa, para extenderse a un sector de la economía e incluso a niveles más agregados. Por otra, el establecimiento de relaciones laborales verdaderamente democráticas y cooperativas exigiría una menor presencia de la justicia del trabajo. Al contrario, bajo el actual régimen, éstas se caracterizan por “el autoritarismo patronal, la unilateralidad de las decisiones, la desconfianza mutua, el estímulo de los conflictos judiciales de naturaleza individual...” (Siqueira Neto, 1996:129). Finalmente, otro inconveniente es que se alientan estrategias atentatorias de una vía de alta productividad y altos salarios, en tanto que los trabajadores menos calificados y sin grandes oportunidades de promoción tienen altas tasas de rotación (por los beneficios que obtienen al ser despedidos) y los empresarios sólo se preocupan de aprovecharlos al máximo sin interesarse en invertir en su entrenamiento (Amadeo y Cargano, 1996:87).

El modelo de regulación mexicano

A diferencia del recién expuesto, el arreglo institucional mexicano combinó controles jurídicos y políticos con el propósito de garantizar la dominación sobre los asalariados y ha experimentado escasos cambios desde su consolidación en 1938, cuando los sindicatos quedaron integrados como sector obrero al PRM (antecesor inmediato del PRI). La legislación laboral heredada del proceso revolucionario (1917-1931) privilegió la acción colectiva a través de los sindicatos como instrumento de defensa y mejoramiento de los intereses obreros a la vez que instauró la confrontación —por la vía del derecho de huelga— como recurso legítimo para presionar por una negociación

seria entre capital y trabajo.³ Se otorgaron, en consecuencia, fuertes poderes coactivos de agremiación y negociación colectiva que en los hechos las volvieron obligatorias, a la vez que se brindaron garantías en materia de huelga que disminuyeron el costo de su ejercicio para los trabajadores (imposición del estado de huelga a minorías y patrones, prohibición del uso de esquiroles, carácter indefinido de la suspensión de labores y ausencia de arbitraje obligatorio, entre otros).

Recursos de esta naturaleza y alcance en manos de un movimiento sindical autónomo hubieran ayudado a imponer una correlación de fuerzas altamente desfavorable al capital, sobre todo si se considera que de por sí la legislación ofreció desde sus orígenes amplios niveles de protección individual a los asalariados en materia de estabilidad laboral, jornadas, salarios y prestaciones sociales y no permitió el arbitraje obligatorio de la justicia laboral en las huelgas. Precisamente, el carácter anticipado —en atención al nivel de desarrollo de las fuerzas productivas— de esta protección y el alcance de los poderes sindicales coactivos llevaron a los gobiernos posrevolucionarios a buscar los correspondientes antídotos, que permitieran postergar el cumplimiento de los derechos constitucionales y convertir a los sindicatos —concebidos por la ley como instrumentos destinados al “estudio, defensa y mejoramiento de los intereses obreros”— en engranajes de la conciliación, objetivo que se logró a través de dos vías. Por una parte, la propia legislación laboral incluyó importantes mecanismos para la intervención gubernamental en el nacimiento y durante toda la vida activa de los sindicatos, mediante el trámite de registro de las organizaciones y de sus directivas, así como de las facultades mediadoras previas al estallido de las huelgas. Aunque no se estableció en la Ley Federal del Trabajo el principio de la unidad sindical obligatoria, el reconocimiento de la legalidad de las cláusulas de exclusión⁴ y su incorporación a la casi totalidad de la contratación colectiva anuló la posibilidad del pluralismo, junto a otras

³ Un análisis detallado del proceso de construcción de las instituciones laborales y de la naturaleza del marco jurídico resultante se encuentra en Bensusán, 1992.

⁴ Las cláusulas de exclusión son disposiciones de los contratos colectivos según las cuales la empresa se compromete con el sindicato a utilizar exclusivamente personal sindicalizado (o a que todo el personal que ingrese se sindicalice) y a separar del empleo a quien renuncie o sea expulsado del sindicato. Se encuentran previstas en la Ley Federal del Trabajo, artículo 395.

importantes limitaciones a la libertad sindical.⁵ Estas restricciones se ampliaron en la práctica, ante la fragilidad del Estado de derecho y como consecuencia del poder discrecional de arbitraje gubernamental en el mundo laboral, que sin embargo no podía imponerse obligatoriamente en situaciones de huelga. Por otra parte, ante la insuficiencia de esos mecanismos, se garantizó el control de las dirigencias sindicales por medios políticos: integración al partido oficial, subordinación al Poder Ejecutivo —donde se concentró el poder en detrimento del Poder Legislativo y del Judicial— bajo la forma de una “alianza histórica” que amplió en los hechos las posibilidades del arbitraje gubernamental, tolerancia de la corrupción, reconocimiento de privilegios económicos y cuotas de poder a partir de cargos de elección popular, etcétera.

La eficaz combinación de controles políticos y jurídicos terminó por pervertir en México la función de representación que deben cumplir los sindicatos. Además de la falta de autonomía de las dirigencias tradicionales, los vicios en el proceso organizativo (sindicatos de membrete) y reivindicativo (contratos colectivos de protección en beneficio de los empleadores) siguen siendo útiles al capital, no sólo en las empresas atrasadas tecnológicamente sino en la moderna industria maquiladora de exportación instalada en el país (Quinteros, 1996; Bensusán, 1997).

Como lo prueba la evolución salarial y contractual de los últimos quince años, ni las organizaciones corporativas ni las independientes pudieron, por distintas razones, revertir o suavizar los efectos adversos de las políticas gubernamentales que se orientaron a resolver las sucesivas crisis (1976, 1982, 1987, 1994) y buscar una nueva inserción del país a la economía mundial a través de los bajos salarios, la apertura comercial y las privatizaciones, sin tomar en cuenta los costos sociales de esta estrategia. La intervención gubernamental en los espacios tripartitas (Comisión Nacional de los Salarios Mínimos y Junta de Conciliación y Arbitraje, entre otros), y la firma por parte de las cúpulas sindicales de sucesivos pactos económicos desde 1987 hasta la fecha, permitieron poner en práctica una rígida disciplina sa-

⁵ Los trabajadores al servicio del Estado, regulados por la ley reglamentaria del apartado B del artículo 123 de la Constitución, tienen mayores restricciones en el proceso organizativo: unidad sindical obligatoria, una sola federación, ausencia de contratación colectiva y calificación previa de la huelga, entre otras.

larial y el recorte dramático de la contratación colectiva, provocando una baja generalizada en las condiciones de trabajo (De la Garza, 1993; Zapata, 1995). Todo ello implicó sortear con impunidad los obstáculos del orden legal que, supuestamente, debía proteger a los trabajadores. Esta "flexibilidad corporativa" explica en gran medida, junto a la capacidad de veto que conservó el dirigente cetemista Fidel Velázquez hasta su muerte en junio de 1997, por qué las demandas flexibilizadoras de la legislación provenientes de las organizaciones patronales no han tenido eco todavía.

A pesar de los profundos cambios económicos y de la apertura política vivida a partir de 1988, la legislación laboral ha permanecido sin alteraciones hasta el presente. Una de las zonas más rezagadas en cuanto a las demandas de democratización es precisamente la del movimiento sindical, en tanto que las estructuras organizativas se han conservado prácticamente idénticas desde la conformación del Congreso del Trabajo en 1966 hasta la actual década, cuando cobró fuerza la construcción de alternativas de remplazo al corporativismo sindical tradicional, al emerger la Federación de Sindicatos de Empresas de Bienes y Servicios (Fesebs, 1992), el Foro Sindicalismo ante la Nación (1995) y la Coordinadora Intersindical 1º de Mayo (1995).

Sin embargo, puesto que los recursos de poder y la capacidad negociadora de las dirigencias corporativas frente al capital provenían esencialmente de sus vínculos con el Estado, el debilitamiento fue creciente desde que se produjo a inicios de los ochenta el cambio de modelo de desarrollo y los salarios se convirtieron en la principal variable de ajuste de la economía. En lugar de emprender la renovación para recuperar fuerza en virtud de su cercanía con las demandas de la sociedad, el viejo sindicalismo optó por defender a toda costa el *statu quo* jurídico y político, buscando sobre todo preservar sus monopolios de agremiación. Aunque este objetivo pudo ser alcanzado, dados los candados jurídicos que traban la libertad sindical en el país, la declinación política de la vieja dirigencia y su partido fue inevitable, y se convirtió en abierta derrota en las recientes elecciones federales (6 de julio de 1997), mostrando el desgaste de más de quince años de abandono de los intereses de los asalariados.

Es en este nuevo contexto político donde tendrán que examinarse los déficits de un orden jurídico cuyos niveles de protección, cuestionados por su aparente rigidez, y los poderes sindicales que reco-

noce, no han servido para poner un freno a las unilaterales estrategias de restructuración de las empresas o a las políticas salariales restrictivas. Los tres problemas más importantes en este caso se relacionan con el sentido y los alcances de la intervención gubernamental en el mundo del trabajo. El primero, resuelto ya al menos parcialmente en el modelo brasileño, sería la eliminación de los controles estatales en el surgimiento y durante la vida activa de los sindicatos, así como de los mecanismos coactivos de agremiación, de manera de permitir un proceso de reconstitución organizativa con base en los criterios e intereses de los trabajadores. Estos cambios liberalizadores serían indispensables para contar con organizaciones legítimas y representativas, capaces de corresponsabilizarse ante los nuevos retos y cuya fuente de poder provenga de la sociedad y ya no del poder ejecutivo o de su incorporación orgánica a un partido estatal.

El segundo se refiere a la necesidad de revitalizar el sistema de negociación colectiva, convirtiéndolo en el espacio adecuado para adaptar las relaciones laborales a los requerimientos de la competitividad y para repartir equitativamente sus resultados. También en este caso, como en Brasil, sería necesario ampliar el alcance de las negociaciones más allá de la empresa, renovando las posibilidades de la concertación sectorial (los viejos contratos-ley) así como nacional, y dejando para el gobierno el papel de garante de los compromisos libremente asumidos por los interlocutores sociales. Igualmente habría que cerrar el paso a las prácticas que desvirtúan los contratos colectivos, en particular en la pequeña y mediana industria

Finalmente, la creación de una justicia del trabajo independiente del Poder Ejecutivo, que ponga fin a la discrecionalidad y a la simulación en la interpretación y aplicación de la normatividad laboral sería indispensable para dotar de credibilidad a las reglas que se adopten y ofrecer al capital y al trabajo nuevas certezas basadas en la legalidad.

Actores, demandas y escenarios de la reforma laboral

El funcionamiento del viejo arreglo corporativo durante los años de

las crisis, la apertura comercial y las privatizaciones arroja resultados muy semejantes en Brasil y México: los sindicatos quedaron imposibilitados, salvo escasas excepciones, para defenderse de políticas gubernamentales adversas a los intereses de sus representados. Sin embargo existe una diferencia crucial: en Brasil el "nuevo sindicalismo" organizado por la Central Única de Trabajadores (CUT) pudo emerger desde fines de los setenta a pesar de las trabas jurídicas y se convirtió en un factor clave de la transición política al promover la democratización del régimen, mientras las viejas estructuras corporativas se debilitaban y perdían el control de los asalariados en sectores clave de la economía, como fue el caso del automotriz. Por el contrario, en México ocurría el fenómeno inverso. El movimiento obrero tradicional fue un pilar del *statu quo* político e instrumento de las políticas salariales restrictivas y recuperó a cambio el control de los trabajadores en sectores donde había sido cuestionado a comienzos de los setenta (automotriz, entre otros), en tanto el sindicalismo independiente estuvo prácticamente al margen de la transición y no pudo contrarrestar la desigualdad jurídica y política de la contienda por la agremiación de los trabajadores. Aunque los esfuerzos han sido constantes desde los setenta, sólo en los dos últimos años —después de la destrucción de las ilusiones generadas por la reforma económica salinista— se observa la emergencia de alternativas viables al Congreso del Trabajo (CT), como es el caso del Foro Sindicalismo ante la Nación y la Coordinadora Intersindical 1º de Mayo, proceso que aún resulta embrionario y de difícil pronóstico. Por su parte, el corporativismo tradicional estaría evolucionando de la subordinación al Estado a otra hacia la empresa, convalidando las unilaterales estrategias de competitividad adoptadas por éstas, en tanto carece de diagnósticos y propuestas propias.

Estas circunstancias explican por qué hay en Brasil una mayor transparencia en el debate sobre la reforma laboral y un reconocimiento más contundente y compartido de la necesidad de remover los obstáculos para la democratización de las relaciones obrero-patronales, mientras que en México existe todavía una gran confusión acerca de las ventajas y desventajas del viejo orden, situación que se acentúa por su origen revolucionario y por la manipulación hasta el cansancio de este argumento por la dirigencia sindical tradicional. En ninguno de los dos países, sin embargo, hay consenso respecto de

los cambios a adoptar en el terreno de la flexibilización o en el de la democratización ni dentro de las filas sindicales ni de las empresariales.

Igualmente, otro rasgo común es que la defensa de la vieja legislación corporativa es una bandera de las organizaciones sindicales tradicionales, quienes se resisten a asumir la necesidad de una redefinición completa de los viejos arreglos institucionales, en tanto el sindicalismo dotado de mayor autonomía (todavía minoritario en México pero mayoritario en Brasil) se muestra más abierto al cambio institucional e incluso lo convierte en una reivindicación propia. Sin embargo, las fuertes presiones flexibilizadoras provenientes de las empresas y gobiernos han hecho que en ambos países, aun quienes se manifiestan discursivamente en favor de una transformación completa del corporativismo sindical, asuman en la práctica posiciones conservadoras ante el temor de abrir el paso a una reforma unilateral, dado el creciente poder del capital para conseguir el apoyo de los gobiernos a sus exigencias. La revisión de las experiencias en cada país ilustrará estas convergencias y divergencias.

Los obstáculos de la concertación en Brasil

En el contexto de la democratización en los ochenta, uno de los temas de la agenda política fue la adopción de un "pacto social" entre el Estado y los actores productivos, que fortaleciera el proceso de cambio político e institucional y permitiera avanzar hacia la estabilidad macroeconómica. Sin embargo, la falta de representatividad de los sindicatos de trabajadores y empleadores ponía en tela de juicio la viabilidad de la concertación, que requería para concretarse de sujetos dotados de una verdadera legitimidad. Igualmente era necesario algún grado de consenso dentro de los sectores que, por el contrario, se encontraban confrontados respecto de las propuestas convenientes para dejar atrás el autoritarismo y el atraso económico (Singer, 1985).

Al fracasar los intentos de concertación social, la unilateralidad en la toma de decisiones se convirtió en regla hasta la década siguiente. Surgieron entonces importantes experiencias de negociación entre el Estado, los empresarios y los sindicatos, que rompieron con el patrón conflictivo previo: la Cámara Sectorial de la Industria Automotriz y el Foro Nacional sobre Contratación Colectiva y Relaciones Laborales.

- La concertación sectorial de la política industrial

La primera de aquellas experiencias tuvo lugar entre finales de 1991 y 1993, cuando por iniciativa gubernamental fueron creadas varias instancias sectoriales tripartitas con el propósito de acordar la liberación de los precios, fijados previamente por el gobierno. El caso más destacado correspondió a la industria automotriz, tanto por los resultados alcanzados como por la importancia estratégica del sector y el alto grado de representatividad de los interlocutores sociales. Frente a la crisis que afectaba a esta rama de la economía —con tendencias declinantes en la producción, planes de cierres de plantas y despidos— la Cámara fue transformándose en foro de discusión y negociación de cuestiones más amplias que la liberación de precios, como la política de empleos, salarios y en general la política industrial para el sector.⁶

La participación del movimiento sindical vinculado a la CUT representado por el Sindicato de Metalúrgicos del ABC, se dio en un principio a pesar de la oposición de esa central. Las resistencias eran también fuertes entre los empresarios, quienes dudaban de las ventajas de sentarse a negociar con los sindicatos cuestiones tales como la política de precios y de inversiones. Asimismo, desde la perspectiva gubernamental, las Cámaras revertían las políticas neoliberales impuestas al comienzo del régimen de Collor de Melo, en tanto suponían la intervención estatal en la regulación de la economía.

Pese a los obstáculos iniciales, se firmaron dos importantes acuerdos durante el periodo en que la Cámara funcionó, los que tuvieron como base la renuncia del gobierno al cobro de parte de los impuestos, la reducción de precios de los vehículos, el mantenimiento del nivel de empleo y el aumento mensual de los salarios, conforme a la inflación, así como un incremento posterior en términos reales.

La reactivación de la industria automotriz, el cese de los despidos y los logros salariales, fruto de una concertación tripartita iné-

⁶ Las Cámaras Sectoriales existían desde 1988 con carácter bipartito. La participación del movimiento sindical fue posible debido a la presentación de una enmienda por un diputado del Partido del Trabajo. En la Cámara de la Industria Automotriz participaron inicialmente el Sindicato de Metalúrgicos de São Bernardo (CUT) y representantes de las ensambladoras, fabricantes de autopartes y distribuidoras. Posteriormente se sumaron la Confederación Nacional de Metalúrgicos de la CUT, representantes de Fuerza Sindical y más de 24 asociaciones y sindicatos patronales. Por parte del gobierno participaron cuatro ministerios.

dita en la historia de Brasil, generaron fuertes expectativas sobre las posibilidades de esta alternativa como eje de un nuevo sistema de relaciones laborales. Se llegó a pensar que con ello se pondría fin al patrón clientelista y bipartita —gobierno y empresarios— de negociaciones que tradicionalmente había excluido a los sindicatos, para dar paso a un nuevo corporativismo de tipo social en el nivel “meso” o sectorial, donde los actores se caracterizaban por una auténtica autonomía y poder suficiente para evitar las imposiciones.⁷ La emergencia de nuevos liderazgos activos, propositivos y con gran legitimidad, tanto sindicales como empresariales, era una de las claves del éxito en la concertación. Igualmente, el nombramiento de un ministro de trabajo cercano a los sindicatos de la CUT, había ayudado a crear el clima de confianza necesario para llegar a acuerdos entre las partes. Sin embargo, para fines de 1993 era claro que esta experiencia no prosperaba en otros sectores y que la misma Cámara Automotriz había dejado prácticamente de operar, entre otros factores, por la ausencia de mecanismos institucionales capaces de darle continuidad y por la falta de voluntad del gobierno, que optó por retomar el camino de las imposiciones.

- La reforma laboral pactada

Otra importante experiencia de concertación ocurrió en el marco del Foro Nacional sobre Contrato Colectivo y Relaciones Laborales, creado bajo la coordinación del Ministerio de Trabajo, en el que participaron las organizaciones sindicales y empresariales.⁸ Al cabo de dos meses de intensos debates, éstos lograron emitir una declaración consensual en la que se afirmaba que las características de la legislación laboral ofrecían grandes dificultades para la resolución democrática de los conflictos. De acuerdo con ello, se concluía que era necesario transformar el sistema corporativo para volverlo “participativo y transparente”. En esta dirección, el Ministerio del Trabajo debía convertirse en un instrumento capaz de estimular y sostener la libre

⁷ En torno a las características, posibilidades y obstáculos del corporativismo social emergente en Brasil, véase Arbix, 1996a y Martin, 1996.

⁸ Participaron en este Foro las cuatro centrales sindicales, además de algunos sindicatos y federaciones; la Confederación Nacional de la industria y algunos sindicatos patronales; el Ministerio del Trabajo, el Ministerio de Industria, Comercio y Turismo; representantes del Poder Legislativo y otras entidades como la Organización de Abogados del Brasil.

negociación entre empresarios y sindicatos, impulsando la libertad sindical y el derecho de representación colectiva en los locales de trabajo (comités de fábrica y delegados sindicales). Además, se planteaba la necesidad de acordar una legislación para dar cauce a un periodo de transición entre el viejo y el nuevo sistema de relaciones laborales (Neto, 1994:177-178).

Esta plataforma de consenso constituyó un importante avance, producto de la madurez de los actores y de la experiencia de cinco años de convivencia con el marco jurídico híbrido resultante de la Constitución de 1988. Sin embargo, si bien el Foro permitió hacer explícitos los acuerdos, también se manifestaron las diferencias. A partir de esos debates, se ha señalado que las posiciones de los actores pueden ser clasificadas según su naturaleza y alcance: reforma global del sistema de relaciones laborales, propuestas de desregulación y reformas parciales.

Los partidarios de una reforma global incluyen a las dos centrales obreras más importantes del país —CUT y Fuerza Sindical (FS)— y sectores empresariales agrupados en el Pensamiento Nacional de Bases Empresariales (PNSE). Dichas organizaciones están de acuerdo en la necesidad de romper con el sistema corporativo tradicional y enfatizan la democratización en las relaciones laborales a partir de un régimen de libertades sindicales y derechos colectivos, para poner fin al monopolio legal de representación y al impuesto sindical.

Por su parte, la propuesta de desregulación es defendida por la mayoría del empresariado, que se rehúsa a aceptar cualquier forma de institucionalización de carácter generalizado con la pretensión de homogeneizar las relaciones laborales. De acuerdo con esta posición, lo ideal sería tener una legislación mínima, con amplios espacios para la negociación directa entre trabajadores y patronos. Al igual que los defensores de una reforma global, se propone la eliminación del impuesto sindical.

Finalmente, las centrales sindicales tradicionales —Central General de Trabajadores y Confederación General de Trabajadores— junto con otros sindicatos obreros y patronales, herederos del sistema corporativo, consideran que casi cualquier crítica a la legislación laboral constituye un atentado contra los derechos de los trabajadores y confunden los riesgos que amenazan su propia supervivencia, con o sin la reforma laboral, con peligros generalizados para todos los

sindicatos y los asalariados. De esta manera, este segmento minoritario y atrasado del movimiento sindical se manifiesta por conservar la unicidad sindical, el impuesto sindical obligatorio y el poder normativo de la justicia del trabajo, aspectos que en muchos casos han estado impidiendo su desaparición.

La ausencia de consensos dentro del movimiento sindical y empresarial abre la posibilidad de una compleja red de interrelaciones y negociaciones futuras entre los actores. Sin embargo, el abandono de las experiencias de concertación sectoriales, en contra de la opinión de la dirigencia de la CUT y de algunos organismos empresariales, y el desinterés del actual gobierno por retomar este camino, abrirían el paso nuevamente a la unilateralidad en la definición de las políticas públicas, como ocurriría ante la promoción de una reforma de la legislación laboral al margen de los proyectos y propuestas de los actores.

- La negociación de la flexibilidad en la empresa

Una estrategia de imposición de las nuevas reglas del juego estaría dejando de lado avances importantes en el terreno de la bilateralidad y la flexibilidad, alcanzados en el ámbito de las empresas, hoy convertidas en el espacio privilegiado de negociación e innovación de las relaciones laborales en Brasil. Muchos de los cambios logrados a partir de la Constitución de 1988 y algunos de los que todavía no se han podido alcanzar, como el derecho a la representación sindical en el local del trabajo y la disminución de la jornada laboral, son ya parte de la realidad de algunas empresas como resultado de la negociación directa con los sindicatos de trabajadores, sin la interlocución del Estado, después de un largo periodo de abierta confrontación sin que ninguno de los adversarios lograra imponerse. Este proceso de innovación es todavía fragmentado, lo que provoca una creciente heterogeneidad en el mercado laboral, y depende fundamentalmente de la fuerza y capacidad de movilización de los sindicatos, elemento que resulta decisivo para convencer a la contraparte patronal de las ventajas de la concertación frente a la tradicional imposición.⁹

⁹ La restructuración productiva ha presentado variadas modalidades, desde casos de abierta resistencia patronal a tratar con los sindicatos hasta otros favorables a la concertación.

El gran laboratorio de las negociaciones sobre la flexibilidad laboral ha sido el sector metalúrgico, donde el sindicato ha logrado tener presencia en el lugar de trabajo a través de las comisiones de fábrica, reconocidas como interlocutoras legítimas ante las gerencias. Al respecto pueden observarse estrategias distintas en las dos centrales sindicales más importantes, CUT y FS, según las condiciones que se exigen para ampliar el margen de libertad patronal en la duración de las jornadas y la estabilidad en el empleo.

Un ejemplo de la estrategia seguida por FS, con amplia repercusión en el ámbito laboral y beneplácito del Ministerio del Trabajo, fue la firma de un acuerdo colectivo en la empresa Black & Decker Electrodomésticos y el Sindicato de Metalúrgicos de Uberaba. Esta empresa se ubicaba hasta finales de 1995 en la región industrial del ABC, y sus trabajadores estaban afiliados a la CUT. Su cambio hacia Uberaba, ciudad del estado de Minas Gerais, es parte del proceso más amplio de desconcentración industrial por medio del cual las empresas brasileñas buscan ubicarse en regiones sin tradición sindical, como ocurre en Estados Unidos y en México desde hace más de quince años.

El acuerdo en cuestión contiene un intercambio de mayor flexibilidad en las formas de contratación, jornada laboral, puestos y turnos de trabajo, así como garantías a la paz laboral en la empresa, concediendo al sindicato posibilidades de intervención en los procesos de contratación del personal, programas de entrenamiento y calificación, compromisos de mantener el ritmo de producción y participación de los trabajadores en las utilidades y resultados de la empresa.¹⁰

Sin embargo, en otra experiencia la disponibilidad de FS para dejar a los empleadores en libertad de contratar a los trabajadores conforme a sus requerimientos llegó al extremo de aceptar un contrato especial con empresas metalúrgicas del estado de São Paulo, quienes podían utilizar a trabajadores sin registro formal ni pago de la seguridad social y sin restricciones en materia de despido y prestaciones. Con posterioridad estos contratos fueron considerados judicialmente nulos, al transgredir la legislación vigente.

Igualmente hay diferencias en las formas de implantación de los nuevos métodos de trabajo. Véase al respecto Leite, 1994.

¹⁰ La cláusula más polémica de dicho Acuerdo es la llamada "cláusula de la paz", según la cual el Sindicato y los trabajadores se comprometen a no realizar huelgas y paros ni reducir deliberadamente el ritmo de la producción mientras esté vigente.

El dirigente de Fuerza Sindical, Paulo Pereira da Silva, ha resumido las propuestas de reforma laboral de su central de la siguiente manera: implantación de nuevas reglas de flexibilización de los contratos de trabajo, dando libertad para que cada categoría negocie junto a los empresarios de su sector nuevas reglas de contratación; flexibilización de la jornada laboral a cambio de su reducción; disminución de costos laborales y amplia reforma a la estructura sindical, acabando con la unidad obligatoria y el impuesto sindical para posibilitar el pluralismo. Propone finalmente un "pacto por el empleo" que tendría como base las propuestas anteriores (Da Silva, 1996).

La CUT, por su parte, se ha mostrado dispuesta a flexibilizar la jornada a cambio de su reducción y de la conservación e incluso del incremento de los niveles de empleo. Además considera que cualquier reforma de la legislación debe incluir una democratización profunda de las relaciones laborales. Su exitosa experiencia de negociación a lo largo de 1995 en las plantas automotrices, a cargo del Sindicato de Metalúrgicos del ABC, en especial en lo que se refiere a la flexibilización laboral, le permitió lograr su gradual disminución del tiempo del trabajo sin pérdida de los salarios a cambio de garantías en el empleo y aumentos salariales reales. Esta solución, alcanzada sin sacrificar la estabilidad laboral y con resultados importantes en el aumento de la productividad, mostraría las ventajas que ambas partes obtienen de la bilateralidad.

- **Iniciativas gubernamentales**

Pese a las divergencias entre las centrales sindicales, un punto en común es la disposición a negociar la flexibilización de las jornadas laborales, a través de la creación de bancos de horas, como se hizo en la industria automotriz. El desafío, ahora, es lograr los consensos que permitan negociaciones más amplias, con cambios en la legislación laboral, y una mayor presencia política que impida la adopción de reformas unilaterales por la vía parlamentaria.

En este terreno, habría que advertir la creciente fuerza de la estrategia gubernamental orientada a modificar puntos específicos de la Consolidación de Leyes del Trabajo (CLT), especialmente en lo que se refiere a los contratos de trabajo y la jornada laboral. El Plan de Acción del Ministerio de Trabajo para 1996-1998, coloca como el pri-

mero de sus objetivos estratégicos el de “promover la reformulación de la legislación laboral en sus diferentes niveles, objetivando la modernización de las relaciones laborales” (Ministerio del Trabajo, s.f.:15). Al respecto se argumenta en ese mismo documento que el sistema de relaciones laborales es “antiguo, rígido, estatutario y autoritario. Hay que modernizarlo, volverlo flexible, sustentado en la negociación y democrático” (*ibid.*:35).

Entre las acciones programadas por el Ministerio de Trabajo para ese periodo, estaba la institucionalización de contratos de trabajo temporales. Para ello el gobierno envió en 1996 al Congreso Nacional un proyecto de ley flexibilizando el uso de contratos a plazo fijo, sin las actuales restricciones de la CLT. Este proyecto prevé la posibilidad de que las empresas empleen, vía la contratación colectiva, hasta el 20% de su planta temporalmente, con la única condición de que se trate de nuevos puestos de trabajo. Este porcentaje, previsto para las empresas de más de 200 trabajadores, se aumenta significativamente conforme se reduce el tamaño de la planta, llegando al 50% en las empresas de hasta 50 trabajadores. Entre los incentivos que se ofrece para la adopción de esta forma de contratación, está la reducción de las cuotas de las contribuciones sociales (incluso de la seguridad social) y del fondo previsto para los casos de término de la relación de trabajo (Fondo de Garantía por Tiempo de Servicio). Además el proyecto prevé la posibilidad de compensación de las horas extra, mediante la regulación del banco de horas. En torno a este proyecto, que tocaba aspectos fundamentales de la legislación, se generó una intensa polémica. Aprobado en la Cámara de Diputados prácticamente sin debate, en el Senado federal hubo la oportunidad de establecer un foro de discusiones que permitió hacer públicas las opiniones de los actores productivos.

Desde la perspectiva del gobierno, se trataba de dar respuesta a las demandas empresariales de flexibilización y reducción de costos laborales, promoviendo la generación de nuevos puestos de trabajo y creando incentivos para que los patrones regularicen la situación de los trabajadores ilegales, cuyos contratos flexibles tendrían legalmente una duración de dos años.¹¹ La importancia que cobró desde

¹¹ Intervención del ministro del Trabajo, Paulo de Tarso Almeida Paiva, en audiencia pública del 6 de mayo de 1997, en el Senado federal.

mediados de 1995 la cuestión del desempleo, así como el deterioro de la calidad de los empleos ante la desaparición de puestos de trabajo en el sector de la industria manufacturera, los colocó en el centro de la agenda política, sindical y empresarial, lo cual creó un clima propicio para impulsar la nueva reglamentación.¹²

Sin embargo, los supuestos del proyecto de reforma laboral diseñado por el gobierno contradecían los hallazgos de investigaciones que mostraban el alto grado de flexibilidad del mercado de trabajo brasileño y cuestionaban empíricamente el argumento de que el desempleo y la informalidad eran fruto de la rigidez legal. De acuerdo con Camargo (1996), aunque la legislación contiene numerosas restricciones a la discrecionalidad patronal en el manejo de las relaciones laborales, los contratos de trabajo tienen en promedio plazos muy cortos y los índices de rotación son muy elevados. Las empresas disponen de un núcleo relativamente pequeño de empleados estables y contratan a los demás sólo en la medida en que el nivel de la producción así lo exija. La facilidad para contratar y despedir trabajadores, debido al bajo costo de esta alternativa, permite la frecuente sustitución de empleados en los diferentes puestos de trabajo y una adaptación continua de la planta de personal a los ritmos de la actividad. Dicha flexibilidad permite a la empresa eludir los costos de una rigurosa selección de personal, sobre todo para aquellos puestos que no requieren de alta calificación o de habilidades específicas. A estos indicadores de flexibilidad se sumaría la elevada proporción de trabajadores al margen de la legalidad, que el gobierno pretende regularizar mediante la eliminación de las restricciones vigentes. Este estudio concluye advirtiendo que la adaptación al cambio en los mercados de trabajo se ha dado principalmente a través de la admisión y despido de los trabajadores y de la reducción de los salarios reales. En este contexto, la propuesta gubernamental de flexibilización de los mecanismos de contratación y despido llevaría a legalizar los empleos de mala calidad, inestables y con menores prestaciones, y a acen-

¹² La participación de trabajadores independientes y de contratados ilegalmente en la PEA se ha incrementado, según datos oficiales, del 39.3% en diciembre de 1990, al 48% en diciembre de 1996 (Presidencia de la República, 1997:7). Según datos del Ministerio del Trabajo, desde 1990 desaparecieron dos millones de empleos formales en la industria brasileña. Ello no significa que todos los puestos correspondientes fueran suprimidos, sino que una proporción cuyo alcance se ignora, pasó a ser desempeñado sin un contrato legal de trabajo.

tuar la actual tendencia a la precarización del empleo, con consecuencias negativas en el terreno de la calificación de la mano de obra.

También se ha cuestionado el argumento empresarial, retomado por el gobierno, acerca de que el aumento de la competitividad del país pasa por la reducción de los costos laborales y de los derechos y supuestos privilegios de los trabajadores (como las prestaciones de seguridad social). Esta perspectiva ha descuidado la necesidad de tomar en cuenta los elementos de la competitividad sistémica y las medidas de otra naturaleza que tienen una incidencia directa y de más largo plazo en esta meta, como el mejoramiento de la infraestructura, el transporte, la energía y las comunicaciones o las políticas monetarias y cambiarias. Por el contrario, además de las evidencias resultantes de estudios internacionales acerca de que Brasil ya tiene costos salariales ubicados entre los más bajos del mundo —al igual que México— existen pruebas de que su reducción en los últimos años no se tradujo en un mejor posicionamiento en el mercado internacional (Dos Santos y Pochmann, 1996:214-216).

En el debate sobre el proyecto gubernamental la CUT y la CGT presentaron una posición adversa. El dirigente de la primera de estas centrales rechazó el supuesto beneficio de los contratos temporales en la generación de empleo, pero se mostró dispuesto a discutir en el futuro un proyecto de reforma verdaderamente moderno. Por su parte, FS se mantuvo al margen de esta discusión en el Senado. Su posición marcadamente pragmática podría convertirla en una aliada del gobierno para legitimar en el futuro una nueva regulación altamente flexible y con restricciones al derecho de huelga, a cambio de ciertos compromisos empresariales en materia de empleo y de su reconocimiento como interlocutora privilegiada, al estilo de las cláusulas negociadas en la empresa Black & Decker, a las que antes hicimos referencia.

*La reforma laboral en México:
de los escenarios corporativos al pluralismo político*

La posible reforma de la normatividad laboral heredada del proceso revolucionario entró a la agenda política del país en 1988, cuando el entonces candidato a la presidencia de la República por el PRI prometió promulgar en su periodo de gobierno una nueva legislación para

el siglo XXI. Ése fue uno de los propósitos frustrados de la administración salinista, entre otras razones, por la férrea oposición de la dirigencia de la CTM a abordar la cuestión ante el temor de que las propuestas empresariales, del sindicalismo independiente y de los partidos políticos de oposición pudieran poner en peligro los monopolios de agremiación a la vez que el papel que históricamente tuvieron las dirigencias sindicales corporativas en la flexibilización de las reglas laborales.

Desde aquel entonces y hasta la actualidad, la reforma laboral atravesó sin éxito por diversos escenarios: desde un foro en la Cámara de Diputados en agosto de 1989, donde el corporativismo sindical fue severamente enjuiciado dada la composición plural de la misma, hasta las experiencias de concertación tripartita (comisión convocada por el gobierno en abril de 1989 para discutir un proyecto que sería elaborado por el ejecutivo en consulta con los sectores; Acuerdo Nacional para la Elevación de la Productividad y la Calidad (ANEPyC, 1992), y bipartita (negociación entre Coparmex y CTM-CT en torno a una "nueva cultura laboral" entre 1995 y 1996).

Los resultados alcanzados hasta ahora no permiten predecir cuál podría ser el alcance y dirección de la reforma de la legislación, en tanto que la discusión estuvo marcada por la opacidad y las ambigüedades respecto a la necesidad de introducir cambios en el ordenamiento jurídico, así como por la falta de definición por parte de importantes organizaciones sociales y políticas. Con todo, estas experiencias hicieron aflorar proyectos y propuestas contrastantes que tendrán oportunidad de discutirse en un futuro próximo. Ello ocurrirá en el escenario de un Congreso marcadamente plural y sin la mayoría absoluta del PRI, acontecimiento inédito en la historia del país desde la creación en 1929 del PNR (antecesor de aquel partido).

Las propuestas de reforma laboral más articuladas, provenientes de la Coparmex (1989-1994)¹³ y del Partido Acción Nacional (1995)

¹³ Los planteamientos patronales de reforma laboral se recogen en Coparmex, "Propuestas preliminares que la Coparmex presenta para la discusión de un anteproyecto de Nueva Ley Federal del Trabajo", junio de 1989, mimeografiado, y en el documento firmado por Antonio Tena Morelos, donde se recogen las conclusiones de un grupo de trabajo coordinado por la Coparmex y convocado por el Consejo Coordinador Empresarial (CCE), relativas a los principios rectores de una próxima reforma a la legislación laboral, con fecha 1 de julio de 1993 y dado a conocer al candidato del PRI a la presidencia, como Propuestas del "sector privado", julio de 1994, mimeografiado.

intentaron dar respuesta a los principales problemas de la legislación planteados en el apartado anterior (redefinición de la intervención estatal, democratización de las relaciones laborales, nivel de flexibilidad adecuado para afrontar la búsqueda de competitividad, fortalecimiento del principio de legalidad).

Ante el fracaso gubernamental en su intento de concertación tripartita, se optó posteriormente por vías indirectas de modernización que inducían cambios en las relaciones laborales de diversa índole, sin tocar la legislación vigente, como ocurrió al negociarse el ANEPyC. Igualmente, las negociaciones entre la Coparmex y la CTM en torno a una “nueva cultura laboral” se iniciaron en 1995, sólo después de que esa organización patronal renunció públicamente a imponer su propia propuesta de reforma legal o a impulsar cualquiera que no fuera previamente acordada entre ambas partes, con el resultado de que los principios negociados no se concretaron en propuesta de cambio legal alguno.

Hay que recalcar que hasta ahora el gobierno no ha dado a conocer ningún proyecto propio de reforma a la legislación laboral, aun cuando en el Plan Nacional de Desarrollo (PND) 1995-2000 se planteó que correspondería a los actores identificar los factores institucionales que daban rigidez a los mercados laborales y proponer las soluciones, mismas que deberían ser adoptadas por consenso (Bensusán, 1995). Si bien este señalamiento cerraba el paso a una reforma unilateral, colocaba el problema dentro de los tradicionales arreglos corporativos, lo que no hubiera permitido diseñar una solución equilibrada y de largo plazo a las múltiples tensiones que hoy se observan en el escenario laboral mexicano.

Según lo refleja el PND, las prioridades del gobierno en una posible reforma de la legislación se encuentran en la flexibilización de los contratos de trabajo, lo cual contradice estudios que muestran la existencia en México —al igual que en Brasil— de un alto grado de movilidad de la mano de obra, a pesar de las rígidas reglas de despido. Esta movilidad se explica por los bajos salarios, que reducen los costos de los reajustes, la progresiva eliminación de las restricciones a la utilización de trabajadores eventuales en la contratación colectiva y los altos índices de rotación de la mano de obra (Hernández Laos, 1993 y 1997). Uno de los casos más extremos de alta rotación se da en la maquila de exportación, donde llega a ser de más del 150%

anual.¹⁴ Entre muchos otros inconvenientes, esta situación desalienta las inversiones en la capacitación de la mano obra e impide la búsqueda de competitividad por la vía de la calidad y el compromiso de los trabajadores con los retos productivos.

Por el contrario, el PND no hace ningún reconocimiento explícito a la necesidad de democratizar las relaciones laborales y modificar el régimen sindical (Bensusán, 1995). La gravedad de la situación económica al elaborarse ese instrumento —sólo en ese año se perdieron más de un millón de empleos— explica el conservadurismo que lo caracteriza en este terreno, seguramente con el interés de provocar el menor conflicto posible con la vieja dirigencia sindical, cuyos servicios seguían requiriéndose para continuar con el control salarial. De esta forma, el presidente Zedillo dejó de lado en esa oportunidad las pretensiones modernizadoras en el mundo del trabajo del anterior sexenio, muchas de las cuales quedaron plasmadas en discursos y en el mismo ANEPyC, como la idea de avanzar hacia la construcción de la democracia industrial y de contar con un nuevo sindicalismo (Zapata, 1995; De la Garza, 1996; Bensusán, 1996).

● Las propuestas de la Coparmex y el PAN

Una de las diferencias más importantes entre ambas propuestas es que, mientras la Coparmex tomó como eje de la reforma laboral la promoción de una “enorme” flexibilidad laboral que le permitiera prescindir gradualmente de la complicidad gubernamental y sindical, al ofrecer una solución de transición que disminuyera los riesgos de un cambio abrupto, el PAN planteó una verdadera alternativa al viejo modelo de regulación que rompe con la lógica autoritaria y corporativa. Tienen en común su amplio alcance —lo que las distingue de otras propuestas más puntuales, como las del Sindicato de Telefonistas de la República Mexicana (STRM)—, puesto que ambas implican una reforma global que toca la mayor parte de las instituciones laborales.

¹⁴ Este dato corresponde a 1989 en la ciudad de Tijuana. Sin embargo, la alta movilidad de la mano de obra es un problema generalizado de la industria maquiladora en las ciudades fronterizas y tiene múltiples causas y efectos. Véase al respecto Carrillo y Santibáñez, 1993:15 y ss.

Las propuestas de la Coparmex, dadas a conocer en 1989 y reiteradas en 1994, se orientaban a lograr un manejo patronal más discrecional de la contratación y el despido de la fuerza de trabajo (flexibilidad numérica), los niveles de remuneración y las condiciones de trabajo (movilidad funcional en puestos y tareas, geográfica y de los tiempos de trabajo), todo lo cual derivaría en la generación de obreros y empresas “versátiles”, capaces de enfrentar las presiones competitivas. Una idea del nivel de flexibilidad deseado lo da la pretensión de suprimir todo precepto de obligatoriedad para supeditar los derechos de los trabajadores a las posibilidades de las pequeñas y medianas empresas, que hoy constituyen la gran mayoría de las empresas mexicanas. En síntesis, esta propuesta aspiraba a legalizar una serie de prácticas y tendencias a la precariedad laboral que ya operan en los hechos —como ocurre históricamente en las pequeñas y medianas empresas (pymes)— y se acentuaron después de la destrucción a partir de mediados de los ochenta de los contratos colectivos más importantes del país en las grandes empresas (Bensusán, 1994).

Con estas propuestas quedaba manifiesto el desinterés patronal de orientar las relaciones laborales hacia formas modernas de implicación de los asalariados, lo que se reflejaba en un insuficiente tratamiento de la problemática de la productividad, la capacitación y el reparto de los resultados. Si bien se aludía a la creación de comisiones mixtas de productividad y se recomendaba incluso reconocer el derecho a la información, no había una propuesta de regulación específica para estos derechos. Tampoco se mejoraban algunas prestaciones o condiciones de trabajo, muchas de las cuales se conservan en el mismo nivel que tenían ochenta años atrás, con rezagos respecto de lo establecido en otros países de América Latina, como es el caso de la duración de la jornada (48 horas semanales, jornada diurna), el monto del aguinaldo anual (quince días) o el derecho a vacaciones (seis días por el primer año de servicios).

Una segunda línea de preocupación de esta organización patronal, según sus propuestas de 1989 ratificadas en 1994, era la de promover relaciones individuales con los trabajadores, “despolitizar” los sindicatos (la prohibición de la actividad política que reclamaban se debía al crecimiento de la oposición vinculada a la izquierda del espectro político a partir de 1988) y descentralizarlos, de manera de reducir las posibilidades de confrontación y acercarlos a las necesi-

dades de las empresas. Ello se lograría, por una parte, a través de la mayor flexibilidad en el empleo, en tanto que se desalentaría la sindicalización. Por otra, la supresión de las cláusulas de exclusión (de ingreso y separación) eliminaría los poderes coactivos de agremiación y el control sindical de los mercados internos, gracias a las nuevas reglas de ascenso y promoción, que dejaban de lado la antigüedad para premiar la calificación. A cambio de este debilitamiento del poder sindical, se ofrecía impulsar una mayor autonomía frente al gobierno, liberalizando el procedimiento de registro de las organizaciones y de sus directivas.

Finalmente, ante el interés de fortalecer la capacidad de intervención estatal en la prevención y resolución de la conflictividad laboral, la Coparmex conservó en su propuesta el sistema de justicia laboral tripartita con algunos ajustes. Con tal propósito, reclamó nuevas restricciones en el ejercicio del derecho de huelga y mayores facultades para que la autoridad laboral impidiera su estallido así como para ponerle fin a través del arbitraje solicitado por cualquiera de las partes. Por su parte, la reforma procesal concebida por esa Confederación buscaba regresar a los principios generales del derecho, desconociendo la necesidad de tutela del más débil, y agilizar los procedimientos y trámites ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

La iniciativa del PAN, presentada al Senado de la República en julio de 1995, y hasta ahora la única destinada a adoptar una nueva Ley Federal del Trabajo, se aparta de la vieja lógica corporativa sustentada en la combinación de tutela gubernamental a los asalariados y control del proceso organizativo y reivindicativo.¹⁵ Ello se consigue por distintas vías que pretenden disminuir los incentivos que aquel modelo ofrecía para usar la confrontación como recurso de mejoramiento de las condiciones de trabajo, promoviendo una mayor cooperación entre empresarios y asalariados y delineando nuevos mecanismos de resolución de la conflictividad apegados al Estado de derecho y a la democracia en el ámbito empresarial y sindical. Ante la imposibilidad de analizar en detalle esta propuesta, nos limitaremos a destacar aquellos rasgos que provocaron un abierto rechazo tanto

¹⁵ Un análisis crítico de la iniciativa panista se encuentra en diversas contribuciones contenidas en Aguilar *et al.*, 1996.

en medios sindicales (corporativos e independientes) como empresariales y que en conjunto dan cuenta de la lógica del modelo de regulación propuesto por ese partido político.

En primer lugar, los cambios en el régimen sindical contenidos en esta propuesta, conforme a los cuales se liberalizan las reglas de formación de las organizaciones (al suprimir la intervención estatal), se eliminan los poderes coactivos de agremiación (cláusulas de exclusión) y se promueven formas de representación colectiva de los trabajadores en el seno de las empresas (delegados sindicales y comités de empresa), con base en la elección directa y procedimientos democráticos, amenazan los actuales monopolios de agremiación. Las reacciones adversas en torno a estas reglas no vinieron sólo de las centrales oficiales sino incluso del sindicalismo independiente, quien teme una posible atomización de las estructuras e incluso un proceso masivo de desafiliación si se cambian por completo las reglas del juego.

Un segundo eje de la iniciativa del PAN es el de la flexibilización de diversos aspectos de las relaciones laborales. Si bien se amplían las posibilidades de las contrataciones temporales, se legalizan los periodos de prueba y se facilitan en cierta forma los despidos, hay que advertir que no se destruye totalmente el principio de estabilidad laboral, sin el cual se pondrían en peligro los restantes derechos laborales. En cambio, se opta claramente por ampliar la movilidad interna de tipo funcional, geográfica y de los tiempos de trabajo. La regla es que la flexibilidad en las condiciones de trabajo debe pactarse con los trabajadores o con sus representaciones, según el caso, salvo cuando se trate de circunstancias extraordinarias y se haga de manera temporal.

A cambio de esta mayor capacidad de adaptación de las relaciones laborales a las necesidades de las empresas, se ofrece una mayor bilateralidad en materia de productividad, capacitación y reparto de los resultados. Junto a las nuevas formas de participación de los trabajadores en el capital accionario, se reconoce también el derecho a obtener información sobre la situación de las empresas. Igualmente, en el terreno de las condiciones de trabajo, se reduce gradualmente la duración de la jornada (sin merma salarial) y se mejoran sustancialmente algunas prestaciones (vacaciones, prima de vacaciones y aguinaldo).

Finalmente, otro eje de esta iniciativa radica en la desaparición de las Juntas de Conciliación y Arbitraje para otorgar al poder judicial la capacidad de resolver los conflictos individuales y colectivos de trabajo y sacar al Poder Ejecutivo de este escenario, mediante el fortalecimiento del Estado de derecho en el mundo laboral. Esta solución ha sido rechazada tanto por las organizaciones sindicales corporativas como por la Coparmex, quienes se han visto favorecidos por la estructura tripartita y el control del Ejecutivo en los tribunales laborales.

● Vías indirectas de reforma laboral:
el ANEPyC (1992) y la “nueva cultura laboral” (1995-1996)

Ante la imposibilidad de llegar a una reforma de la legislación pactada entre los actores corporativos, se optó por utilizar vías indirectas de modernización laboral. El primer intento ocurrió en el contexto de las negociaciones del TLC (1991-1992), cuando el presidente Salinas necesitaba contrarrestar los argumentos de los opositores en Estados Unidos, quienes advertían el peligro de integrar economías con asimetrías salariales tan marcadas como las existentes entre México y ese país (aproximadamente de 1 a 10), resultado no sólo de las diferencias en los niveles de productividad sino del corporativismo y del control estatal sobre las renumeraciones. En este contexto el gobierno mexicano optó por comprometer a los interlocutores sociales en la negociación de un acuerdo que facilitara los ajustes necesarios en el rango de la empresa, para superar con mayor rapidez los obstáculos que trababan el crecimiento y la productividad.

La Coparmex insistió en su exigencia de contar con una ley laboral flexible y el movimiento obrero oficial pretendió una recuperación salarial previa a la negociación de cualquier cambio. Sin embargo, después de dos años de difíciles acercamientos y sin que se cumpliera ninguna de estas expectativas, se firmó el ANEPyC en mayo de 1992.¹⁶ Este documento ofreció tan sólo un marco general e impreciso de líneas de acción en torno a la productividad y la calidad que debía particularizarse a través de convenios en cada em-

¹⁶ Véase el texto completo de este documento en varios periódicos, 25 de mayo de 1992.

presa.¹⁷ Ninguna de las líneas incluidas requería de un cambio previo en la legislación y era evidente que su contenido, de tipo declarativo, expresaba la imposibilidad de acordar compromisos tangibles entre los interlocutores sociales, debido al marcado desequilibrio entre sus respectivas capacidades de negociación y el desinterés del gobierno en apoyar las reivindicaciones sindicales.

Buena parte de los lineamientos del ANEPyC habían sido considerados previamente en el Plan Nacional de Capacitación y Productividad (1991-1994), formulado por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social. En este documento el gobierno sugería implícitamente la necesidad de revertir las tendencias de los principales procesos de reestructuración a lo largo de los ochenta en los sectores más importantes de la economía (automotriz, petrolero y minero-metalúrgico), caracterizados por la unilateralidad con que se impusieron los reajustes, la precariedad laboral, la intensificación del trabajo, la contención salarial y los cambios tecnológicos, organizativos y contractuales. Frente a ello el ANEPyC proponía adoptar los siguientes principios: 1) la mano de obra no puede ser considerada como un costo a minimizar; 2) el incremento de la productividad y la calidad no pueden ser impuestos y exigen del consenso y la participación de todos los actores; 3) la planeación eficiente y los recursos financieros y tecnológicos son condiciones a satisfacer por parte de las empresas y, 4) el clima adecuado de las nuevas relaciones laborales supone un reparto equitativo de los beneficios que se obtengan.

En síntesis, estos puntos giraban en torno a la necesidad de vincular los salarios a la productividad generada en el nivel de la empresa, lo que debía llevar a flexibilizar las remuneraciones contractuales, fijadas rígidamente desde 1987 a partir de topes salariales destinados a los mínimos, acordados en sucesivos pactos económicos con la consiguiente anulación de la capacidad de negociación sindical en los centros de trabajo. Sin embargo, esta experiencia de modernización de las relaciones laborales “desde arriba”, sin cambios reales en las políticas que mantenían a los salarios como la principal variable de ajuste de la economía y ventaja comparativa con el

¹⁷ Entre estas líneas de acción se encontraban la modernización de las estructuras organizativas; la superación y el desarrollo de la administración, los recursos humanos y las relaciones laborales; la modernización y el mejoramiento tecnológico y la renovación del entorno macrosocial.

exterior y, sobre todo, sin dejar atrás el autoritarismo dominante en el mundo laboral, no tenía ninguna viabilidad. Ello se debía a que carecía de los actores, las instituciones y el contexto adecuado para llevarse a la práctica con algún éxito. Era, sobre todo, un recurso para contrarrestar los argumentos de los opositores estadounidenses al TLC.

La resistencia patronal a vincular las remuneraciones a la productividad no pudo vencerse a través de los convenios que proponía el ANEPyC, ni siquiera en los sectores económicos más dinámicos y en auge, como el automotriz. La situación se agravó a partir del estallido de una nueva crisis económica en diciembre de 1994 (Bayón, 1997).

A partir de entonces, la CTM empezó a buscar acercamientos directos con los empresarios. Después de la firma en 1995 de un pacto con la Canacindra, para evitar las confrontaciones durante la crisis y el cierre de las empresas, el compromiso de la Coparmex de dejar de lado su unilateral propuesta de reforma de la legislación laboral, a cambio del reconocimiento cetemista sobre la necesidad de flexibilizar las relaciones laborales, permitió a aquella central obrera dejar atrás las intermitentes disputas verbales con la confederación patronal e iniciar las negociaciones en torno a la “nueva cultura laboral”.

El promotor cetemista de estos acercamientos con la Coparmex —al mismo tiempo secretario de Educación y Comunicación Social de esa central, secretario del PRI y senador de la República— los ha explicado como el resultado de un cambio de estrategia sindical frente a la grave situación de los asalariados, después de una década y media de severos sacrificios y retrocesos y debido al nuevo contexto económico y político del país. Según su punto de vista, el deterioro de los salarios y de su participación en el PIB, el alto nivel de subempleo y desempleo y la drástica caída del mercado interno, llevaron a esa central a la comprensión de que era necesario un nuevo esquema de relaciones laborales más participativo que dejara atrás el discurso “confrontador” (las prácticas de esta naturaleza habían sido abandonadas cincuenta años atrás). Según se dijo, el propósito de los encuentros obrero-patronales era realizar un diagnóstico de la situación laboral con base en el cual se decidiría si era necesario o no promover una reforma institucional.

Hay que señalar que ambos actores —CTM y Coparmex— tenían algo que ganar con los nuevos acercamientos, al restar fuerza a la

iniciativa del PAN: la central obrera podía así descalificar las propuestas liberalizadoras del mundo sindical mientras que la confederación patronal cerraba el paso a la amplia bilateralidad y al aumento de los costos laborales que la misma implicaba.

En un primer momento las negociaciones fueron monopolizadas por la CTM, pero ante las quejas de las demás organizaciones, el espectro se amplió para incluir a otros miembros del CT (Congreso del Trabajo), como fue el caso del STRM. Igualmente, la representación empresarial se extendió al CCE. Se formaron diez mesas de trabajo que se ocuparon durante casi un año de temas tales como empleo, productividad y calidad, salarios, capacitación, ética laboral, derechos y obligaciones de las partes, conflictos y justicia laboral, política laboral del campo así como la empresa y su papel en la sociedad.

Aunque los documentos de base a partir de los cuales se prepararon las conclusiones de cada mesa tuvieron diversos alcances y grado de precisión, siendo uno de los más detallados y propositivos el correspondiente al tema de la productividad, los principios finalmente acordados y dados a conocer a la opinión pública resultaron escuetos, sin originalidad alguna, vagos y, lo más lamentable, carentes de compromisos exigibles por las partes signatarias.¹⁸ En lo fundamental, se retomaron algunos lineamientos del ANEPyC relativos a la modernización laboral, incluyendo el cambio de valores y actitudes como parte fundamental. Sin embargo, a pesar de que el diagnóstico revelaba problemas de orden institucional, no se acordó ningún cambio específico que pudiera ayudar a la emergencia de un nuevo sistema de relaciones laborales.

Un ejemplo ilustrará la insuficiencia de los principios acordados. Nos referimos a la ausencia de medidas concretas para lograr un más efectivo cumplimiento de la legalidad laboral vigente y la erradicación de vicios en el proceso de organización y reivindicación (corrupción sindical, contratos colectivos de protección y sindicatos de membrete), a pesar de haberse reconocido que este problema es muy extendido, sobre todo en las pequeñas y medianas empresas.

¹⁸ Véase el texto completo de los documentos de base de cada mesa y sus respectivas conclusiones preliminares en CTM, "Nueva cultura laboral, informaciones de las mesas de trabajo", México, febrero de 1996, mimeografiado. Un resumen de los rasgos principales del nuevo modelo laboral resultante de estos principios se encuentra en Juan S. Millán, *Nueva cultura laboral: diálogo y concertación*, Seminario Regional, Panamá, 9 y 10 de mayo de 1996.

En la mayor parte de los temas, el desequilibrio en el poder y la capacidad de negociación de los interlocutores se tradujo en conclusiones que deberían, más bien, ser el punto de partida con base en los cuales adoptar compromisos exigibles. En suma, como su principal impulsor desde el lado sindical lo reconoció, el problema sigue siendo el mismo que no pudo superarse en el ANEPyC:

...cómo traducir los principios [...] en la realidad. Cómo elevar la productividad, cómo medirla y cómo distribuir los beneficios con equidad; cómo elevarlos ingresos de los trabajadores; cómo generar los empleos que se requieren; cómo elevar la capacitación; cómo hacer que las empresas cumplan su función social; cómo lograr la flexibilización laboral sin menoscabo de los derechos laborales; cómo reducir los conflictos laborales.¹⁹

● Alineamientos sindicales

A fines de los años setenta y comienzos de la siguiente década, el movimiento obrero oficial, encabezado por la CTM, planteó la necesidad de reformar la legislación laboral para garantizar una defensa más efectiva de los salarios y condiciones de trabajo, dentro de un programa más amplio de reforma económica respaldado por la diputación obrera del PRI que insistía en la rectoría estatal de la economía. Sin embargo, el debilitamiento de su capacidad de presión e influencia fue constante a partir de 1982, cuando las políticas de ajuste, primero, y la restructuración, después, revirtieron los compromisos del Estado mexicano con los asalariados y redimensionaron su papel en el desarrollo económico.

Muchas de las reivindicaciones cetemistas orientadas a lograr una mayor protección legal siguieron vigentes a lo largo de esa década, sin ninguna posibilidad de concretarse. Sin embargo, cuando las pre-

¹⁹ Estos señalamientos, donde se reconoce implícitamente el escaso avance en las negociaciones, contrastan con las expectativas generadas en un principio y el alcance que se le asignó a este esfuerzo en otras partes del discurso pronunciado en esa misma oportunidad. Así, el senador Millán planteaba que la nueva cultura laboral es un instrumento para “beneficiar al país, para elevar la producción y la productividad, para generar empleos, para elevar el nivel de vida de los trabajadores, para tener empresas exitosas y eficientes, para que el trabajo se revalore y dignifique, para que las relaciones laborales sean justas y equitativas”, Coparmex, LXVIII Asamblea General Ordinaria, octubre de 1996, mimeografiado.

siones empresariales en favor de la flexibilización laboral y la liberalización sindical se intensificaron después de 1988, a la par que el sindicalismo independiente y la oposición política de derecha e izquierda pugnaron por la democratización laboral, la CTM encabezó la defensa del *statu quo*. Utilizó el argumento de que, en caso de abrirse la posibilidad de una reforma en esas circunstancias, la desfavorable correlación de fuerzas frente al capital podía provocar una considerable pérdida de derechos laborales. De esta manera, aprovechando el alto prestigio de la legislación heredada del proceso revolucionario, a pesar de su ostensible incapacidad para poner un freno a las estrategias gubernamentales y empresariales en el contexto de la globalización y sus correspondientes presiones competitivas, las organizaciones corporativas tradicionales hicieron la defensa de las reglas que sostienen los monopolios de agremiación.²⁰

La estrategia cetemista consistió en brindar un amplio apoyo a las reformas económicas e institucionales del gobierno, como la caída salarial, las privatizaciones, la apertura comercial, la negociación del TLC y muchas otras, a cambio de conservar las viejas reglas del juego en el mundo sindical. Igualmente, se aceptó la flexibilidad de los más importantes contratos colectivos de trabajo, como ocurrió en la industria automotriz, y se negociaron reiterados ajustes y paros técnicos para evitar el cierre de empresas. Otras organizaciones integrantes del CT, como la CROC y la CROM, siguieron las pautas cetemistas, aceptaron las flexibilizaciones contractuales y al mismo tiempo se opusieron a cualquier reforma de la legislación laboral.

²⁰ Los fundamentos de la reacción adversa de la CTM frente a las propuestas de la Coparmex se dieron a conocer en un documento preparado por el senador Juan Millán, en marzo de 1995. En este documento, titulado "Por qué rechazamos las propuestas laborales del sector privado", se abordan tanto las lagunas como los desaciertos de la Coparmex. Entre estos últimos, se cuestionaba la visión empresarial del problema de la productividad y de la competitividad, reducida a la intensificación de la explotación del trabajador y a la afectación de los derechos laborales. Se ofrecía, en cambio, una mayor flexibilidad por la vía de la bilateralidad y el reconocimiento de beneficios y mejores salarios. Siendo válidos la mayor parte de estos argumentos, contrastaban con las prácticas cetemistas seguidas a lo largo de los últimos quince años, donde se habían flexibilizado los contratos colectivos, sacrificado los salarios y precarizado los empleos, a cambio sólo de la sobrevivencia de los liderazgos. Sin embargo, estas y otras contradicciones, como el cuestionamiento por el excesivo intervencionismo estatal cuando la propia CTM lo había siempre defendido, podían deberse al hecho de que mientras ese documento fue elaborado por uno de los escasos dirigentes modernos y propositivos de la CTM, el control del proceso reivindicativo y de la misma organización estaba en manos de los dirigentes más arcaicos.

En conjunto, esta posición adaptativa-conservadora compartida por las organizaciones tradicionales que agremian a la mayoría de los trabajadores sindicalizados del país, al menos hasta la reciente muerte del dirigente cetemista Fidel Velázquez, puede ser caracterizada como de rechazo total a cualquier reforma. Igualmente, esta defensa a ultranza del *statu quo* se reiteró frente a la iniciativa panista de 1995 e incluso dio lugar a la estrategia de campaña del PRI en las elecciones de 1997, cuando se acusó al PAN de pretender atacar contra los derechos individuales y colectivos de los trabajadores.²¹

En el amplio espectro de organizaciones que podríamos denominar “no tradicionales” porque se han distanciado de las prácticas corporativas y guardan una mayor autonomía frente al gobierno, el PRI y las empresas, existen tanto posiciones de rechazo total como en favor de una reforma global o parcial, según el caso.²² En el primer caso se encuentra el Sindicato Mexicano de Electricistas (SME)—uno de los sindicatos más antiguos y democráticos en su vida interna, integrante del CT, la Fesebs y el Foro Sindicalismo ante la Nación—cuyas dirigencias se han mostrado en contra de revisar la legislación porque se trata de una conquista histórica y sostienen que en su estado actual es suficientemente flexible para adaptar las relaciones laborales a las presiones competitivas. La experiencia de este sindicato, contrastante con la de los demás, los lleva a defender el argumento de que no existe ninguna incompatibilidad entre la actual ley y la democratización sindical (Bensusán, 1994).

²¹ Las críticas se centraron principalmente en las supuestas similitudes entre la propuesta de la Coparmex y la del PAN. Los aspectos más cuestionados eran la creación de comités de empresa, convertidos en titulares de los contratos colectivos, la supresión de las cláusulas de exclusión, la flexibilidad de los contratos de trabajo, los contratos a prueba, a tiempo parcial y temporales y la cancelación del derecho a la reinstalación, concluyéndose que se trata de una propuesta en contra de los trabajadores. De esta forma, se dejaron de lado en el análisis muchas de las ventajas de esta propuesta en materia de prestaciones sociales y libertades sindicales, que han constituido demandas del sindicalismo independiente desde hace décadas. Véase Juan S. Millán, “Retroceso para los trabajadores mexicanos. La plataforma legislativa del PAN”, abril de 1997, mimeografiado.

²² Un análisis detallado de las posiciones de las organizaciones sindicales frente a la reforma laboral se encuentra en Bensusán y García, 1993 y Bensusán, 1994. El primero de estos trabajos contiene el resultado de una encuesta aplicada a 121 dirigentes provenientes de distintas organizaciones obreras, oficiales e independientes. Diversas contribuciones de académicos, abogados y dirigentes sociales sobre diferentes aspectos de una posible reforma laboral se encuentran en Grupo Parlamentario del PRD, LV Legislatura, “Foro Legislación Laboral. Situación y perspectivas”, México, 1992.

Una posición opuesta es la del Frente Auténtico del Trabajo (FAT), organización que a través de algunos de sus voceros planteó en 1989 cambios que tocan los pilares esenciales de la vieja ley al proponer la libertad sindical plena y un nuevo sistema de justicia laboral ubicado en el Poder Judicial como condición para la democratización. Esta posición se explica porque se trata de una organización alejada del gobierno a lo largo de su historia, acostumbrada a confiar en otros recursos organizativos e interesada en conseguir condiciones equitativas en la contienda por la agremiación de los trabajadores, inexistentes en la actual ley. Finalmente, cabe mencionar que la Fesebs se encuentra elaborando una propuesta global de reforma laboral que incluye garantías a la libertad sindical, la reestructuración de la justicia laboral y la bilateralidad en el tema de la productividad (Barba, 1997).

Las perspectivas

Tanto en México como en Brasil, las perspectivas de la reforma laboral dependerán de la evolución de las relaciones entre el Estado y los sindicatos, así como de la influencia que éstos alcancen en el sistema político. Tanto para lograr el consenso empresarial o gubernamental en torno al diseño de un nuevo orden inclusivo de los intereses de los trabajadores como para sepultar los vestigios del viejo corporativismo, será decisivo el papel de las organizaciones que en uno y otro país representan hoy al "nuevo sindicalismo". Sin embargo, por importante que sea su capacidad de movilización, la construcción de un modelo laboral inclusivo exige que el Estado actúe como fiel de la balanza para impulsar el equilibrio entre los intereses en juego.

La institucionalización de las experiencias de auténtica concertación entre sindicatos y empresas, que parecen configurar hoy en Brasil un corporativismo de tipo social como alternativa al viejo arreglo, supone que el Estado abandone la pretensión de imponer cambios unilaterales y esté dispuesto a asumir un papel regulador que fortalezca el ejercicio de los derechos y poderes colectivos, sin sacrificar con ello la autonomía sindical. Sin embargo, no parece caminar-se en esa dirección.

El gobierno del presidente Cardoso asumió desde el comienzo una difícil relación con los actores productivos, en especial con los

sindicatos de la CUT. El apoyo de esta central a la candidatura del PT en las elecciones y posteriormente su oposición a los planes de privatización y de reforma del Estado generaron tensiones que no han sido resueltas. El ejemplo más significativo es el de la huelga de los trabajadores petroleros, realizada cinco meses después del inicio de la administración (mayo de 1995). Se trató de la primera confrontación laboral de importancia en este gobierno, que involucró a una de las categorías profesionales con mayor capacidad de movilización en el país, afiliada a la CUT. La demanda del sindicato se limitaba a exigir el cumplimiento de un acuerdo salarial firmado algunos meses antes. Sin embargo, el nuevo gobierno se mantuvo cerrado a cualquier posibilidad de negociación, tal vez con el interés de imponer una derrota ejemplar a los trabajadores.

Otro hecho que contribuyó a deteriorar las relaciones entre el gobierno y la CUT, al punto de que ésta se retiró del Consejo Nacional del Trabajo —foro tripartita recientemente creado en el ámbito del Ministerio del Trabajo— fue la denuncia de la Convención 158 de la OIT, la cual establece un procedimiento de consulta previa con los sindicatos antes del despido y la obligación del empleador de probar su necesidad. Ante el reclamo empresarial de que dicha regla introducía una excesiva rigidez en los mercados laborales y las demandas judiciales entabladas por los sindicatos para exigir el cumplimiento de la Convención, el gobierno resolvió en favor de los primeros y rompió con el compromiso internacional.

Finalmente, las iniciativas legislativas unilaterales por parte del gobierno, como la legalización del contrato de trabajo temporal y otras que se refieren al derecho de huelga, y la ausencia de canales institucionales adecuados de negociación, dificultan la realización de una reforma laboral pactada y equilibrada. De esta forma, se está desaprovechando la ventaja de contar con un sindicalismo propositivo y con capacidad de corresponsabilizarse en la transformación de las viejas reglas del juego, como el que encabeza la CUT, y se corre el riesgo de hacer que predominen en sus filas sectores radicales que ven en la concertación una concesión al neoliberalismo.²³ Además, sin la

²³ Una visión de las polémicas dentro de la CUT en relación con su participación en foros tripartitas, se encuentra en el documento preparado para el Sexto Congreso Nacional de la CUT, agosto de 1997.

participación de esta central hoy mayoritaria, resultan inviables los espacios tripartitas de negociación, como es el caso del Consejo Nacional del Trabajo.

Igualmente, el debate en el Congreso Nacional no ha tenido impacto en las reformas adoptadas y las posibilidades de la negociación entre los actores ha sido escasa. Los temas fundamentales de la democratización, como la supresión de la unidad sindical obligatoria, el impuesto sindical y la excesiva intervención de la justicia laboral, han quedado fuera de la agenda legislativa. Tampoco se avanzó en la institucionalización de la representación sindical en los lugares de trabajo ni se crearon incentivos para desalentar las estrategias de competitividad sustentadas en la disminución de los costos laborales —de por sí menores que los de Argentina, principal competidor en el Mercosur, aun cuando los empresarios insisten en que deben ser reducidos mediante la eliminación de parte de las numerosas prestaciones sociales— y la precariedad.

El gobierno de Brasil ha utilizado mecanismos legislativos que dificultan cualquier esfuerzo sindical para incidir en la elaboración de las leyes, a través de sus representantes en el Congreso (donde el PT apenas tiene aproximadamente el 10% de los cargos) o influyendo en los demás diputados o senadores. Uno de ellos es la llamada “medida provisoria” que sustituyó los decretos de la dictadura militar. En el caso del proyecto relativo al contrato temporal de trabajo se utilizó un procedimiento acelerado (denominado “urgencia urgentísima”, *sic*) que le permitió ser votado directamente en la plenaria de la Cámara de Diputados, sin pasar por el trámite normal. En suma, la ausencia de canales institucionales eficaces de concertación tripartita, el escaso peso de la representación política de oposición en el Congreso y los instrumentos unilaterales de cambio de la legislación ponen en evidencia el peligro de que en el futuro la CUT quede aislada del proceso de reforma laboral y no logre parar las iniciativas de flexibilización. Por el contrario, es posible que el gobierno busque legitimarlas a partir de una alianza más estrecha con el sector más pragmático del sindicalismo, representado hoy por Fuerza Sindical, que intentaría por esta vía aumentar su poder de interlocución.

A diferencia de la experiencia brasileña, las expectativas de una reforma laboral verdaderamente concertada entre las diferentes fuerzas sociales y políticas son hoy mayores en México. Con base en los

resultados electorales de julio de 1997, la conformación de una Cámara de Diputados sin que ningún partido político tenga la mayoría necesaria para impulsar unilateralmente una reforma legal ofrece un escenario inédito, que obligará a negociar cualquier cambio a la vieja legislación laboral. En particular, la pérdida de la mayoría absoluta por el PRI coloca al gobierno del presidente Zedillo en la imposibilidad de responder a las presiones de los organismos financieros internacionales que recomiendan con insistencia una reforma del mercado laboral, y la eliminación de las rigideces que contiene la Ley Federal del Trabajo. Aunque esta restricción puede resultar en cierta medida conveniente, porque le permitiría al gobierno conservar también por algún tiempo los instrumentos de intervención estatal en el mundo laboral —incluido el control salarial a través de las dirigencias corporativas— lo cierto es que los partidos políticos de oposición podrían por primera vez tener una injerencia directa en la construcción de las instituciones laborales.

En este nuevo escenario parlamentario, donde las fuerzas ubicadas a la izquierda del espectro político (PRD) ocupan el segundo lugar, no podrá tener cabida un proyecto de flexibilización unilateral que no tome en cuenta los intereses de los asalariados. Aunque ese partido todavía no ha dado a conocer una propuesta acabada de reforma laboral, los principios contenidos en su plataforma electoral (1997) y la iniciativa panista auguran la defensa de un modelo incluyente que impulse la modernización productiva a través de la bilateralidad y el reparto justo de sus resultados. Los ejes de la reforma estarían en la promoción de la libertad sindical con pluralidad, autonomía y democracia; el fortalecimiento de los derechos individuales y colectivos y la autonomía de los órganos de justicia laboral respecto del Poder Ejecutivo, trasladándolos al ámbito del Poder Judicial.²⁴

Aunque sin duda existirán puntos de difícil conciliación entre la propuesta del PRD y la del PAN, es evidente que habría no pocas coincidencias que podrían alentar a ambos partidos a superar las diferencias o, al menos, a impulsar reformas parciales que contribuyeran a romper el *statu quo* en el mundo laboral.

Si bien la mayoría priista en el Senado o la facultad de veto presidencial podrían cerrar el paso a un proyecto negociado entre

²⁴ PRD, "Plataforma electoral", 1997, mimeografiado, p. 8.

ambas fuerzas de oposición, las perspectivas de una reforma laboral dependerán esencialmente del orden de las prioridades de los tres partidos políticos y del proceso de reorganización sindical actualmente en curso. Así como el gobierno y el PRI requerirán de apoyos para la aprobación del presupuesto anual y la Ley de Ingresos, los otros dos partidos podrían flexibilizar sus posiciones a cambio del progreso de aquellas iniciativas que contribuyan a avanzar en la postergada reforma del Estado, incluyendo en ello el fin de las relaciones corporativas entre el Poder Ejecutivo y los sindicatos y del autoritarismo laboral.

Aunque este escenario político es favorable a una mayor pluralidad a la hora de reformar la legislación laboral, los déficits en la reconstrucción del sistema de representación social complican el panorama en México. A diferencia de Brasil, donde existe un “nuevo sindicalismo” articulado en torno a la CUT y convencido de la necesidad de dejar atrás los monopolios coactivos, sin por ello caer en la atomización, con un proyecto que le ha permitido acumular fuerzas en la sociedad extendiendo su representación a la mayoría de los sindicalizados y que ha probado en los hechos el abandono del pragmatismo corporativo así como una eficaz capacidad propositiva, en México éstas son todavía metas a cumplir por parte de quienes buscan dejar atrás el viejo corporativismo. Las dificultades y los retos son numerosos, en tanto existe un enorme rezago en la gestación de las organizaciones y dirigencias capaces de representar a los asalariados en las actuales circunstancias de mercados globales y regionales, nuevas tecnologías y formas de organización del trabajo, precariedad laboral y creciente heterogeneidad de las bases. Entre y dentro de las alternativas disponibles al corporativismo tradicional —Foro Sindicalismo ante la Nación y Coordinadora Intersindical 1º de Mayo— el consenso más claro se da respecto a la necesidad de dejar atrás el viejo régimen sindical, pero no hay acuerdos sólidos respecto del proyecto hacia el futuro ni a cuál sería la mejor forma de avanzar. Así, actualmente, se disputa abiertamente sobre la conveniencia de integrar una nueva central obrera o revitalizar la obsoleta CT, el tipo de críticas y correcciones que ameritan las políticas neoliberales o quiénes serían los principales aliados de las organizaciones sindicales (movimientos sociales, partidos políticos, sindicatos y organizaciones sociales de otros países, etcétera).

Entre tantas indefiniciones se encuentra la posición a adoptar frente a una posible reforma de la legislación laboral. Este tema no ha sido hasta ahora colocado en el centro de la agenda, en tanto muchas de las organizaciones que se reclaman como independientes del sector oficial han argumentado la imposibilidad de lograr cambios favorables a los trabajadores, cuando el poder del capital es creciente y el gobierno se muestra interesado en garantizar a toda costa las inversiones. Sin embargo, la nueva situación política restará fuerza a este argumento en tanto la mayor pluralidad cerrará el paso —al menos durante los próximos tres años— a cualquier intento de reforma unilateral. En consecuencia, puede concluirse que la comprensión que las fuerzas sindicales, el gobierno y los partidos políticos tengan acerca de la imperiosa necesidad de construir nuevas instituciones que ofrezcan adecuados incentivos a los actores laborales para aumentar la corresponsabilidad y distribuir equitativamente los resultados productivos, será un factor clave para decidir en el futuro inmediato la suerte de esta reforma en México.

Si bien es muy distinta la naturaleza de las dificultades para lograr un remplazo concertado de las viejas instituciones que permita tomar en cuenta los intereses de los asalariados en las decisiones fundamentales, puede concluirse que en ambos países se trata de una tarea ineludible. En caso contrario, tal parece que a la par que las exclusiones y polarizaciones propias del nuevo modelo de desarrollo podrían contribuir a radicalizaciones innecesarias en las demandas sociales, amenazando la paz laboral, se seguirá frenando una vía de integración a la economía mundial sustentada en la alta productividad y el consenso activo de los trabajadores. Como lo prueban hasta ahora los impactos sociales de los procesos de ajuste y restructuración, sólo ante la presencia de mecanismos institucionales y contrapesos eficaces, como la fuerza de los sindicatos, podrá lograrse un reparto más o menos equilibrado de los sacrificios y beneficios, así como adoptarse políticas industriales y de otra índole que ofrezcan salidas efectivas y de largo plazo al problema crucial de la competitividad.

recibido en agosto de 1997
aceptado en noviembre de 1997

BIBLIOGRAFÍA

- AGUILAR, J. y otros, *Legislación laboral: el debate sobre una propuesta*, México, UAM-X/Fundación Friedrich Ebert, 1996.
- AMADEO, EDWARD y JOSÉ MÁRCIO CAMARGO, "Instituições e o mercado de trabalho no Brasil", en J.M. CAMARGO (comp.), *Flexibilidade do mercado de trabalho no Brasil*, Río de Janeiro, Editorial FGV, 1996, pp. 47-94.
- ARBIX, GLAUCO, *Uma aposta no futuro-os primeiros anos da Câmara Setorial da Indústria Automobilística*, São Paulo, Scritta, 1996a.
- _____, "A Câmara proscrita ou o desperdício institucional do Governo FHC", en *Sociedade e Estado*, vol. XI, núm. 2, Brasilia, julio-diciembre de 1996b, pp. 345-372.
- _____, "Trabalho: dois modelos de flexibilização", en *Lua Nova*, núm. 37, CEDEC, 1996c, pp. 171-190.
- BARBA, HÉCTOR, Documento presentado al Pleno de Secretarios Generales de la Fesebes, México, 21 de julio de 1997, mimeo.
- BAYÓN, CRISTINA, *El sindicalismo automotriz mexicano frente a un nuevo escenario: una perspectiva desde los liderazgos*, México, FLACSO/Juan Pablos Editor, 1997.
- BENSUSÁN, GRACIELA, "Institucionalización laboral en México. Los años de la definición jurídica (1917-1931)", tesis de doctorado, México, UNAM, Facultad de Ciencias Políticas y Sociales, 1992.
- _____, "Los sindicatos y la legalidad laboral", en *Revista Mexicana de Sociología*, núm. 1, México, 1994.
- _____, "EL PND y al reforma de la legislación laboral", en *La Jornada Laboral*, México, 26 de octubre de 1995.
- _____, "Reforma laboral en México: ¿cambio cultural o institucional?", en *Revista Iztapalapa*, México, UAM-I, en prensa.
- _____, "Los contratos de protección en México", *Nexos*, junio de 1997.
- BENSUSÁN, GRACIELA y CARLOS GARCÍA, "Opiniones sindicales sobre la reforma laboral", Documento de Trabajo, núm. 42, México, Fundación Friederich Ebert, 1993.
- CAMARGO, JOSÉ MÁRCIO, "Flexibilidade e produtividade do mercado de trabalho brasileiro", en J.M. CAMARGO (comp.), *Flexibilidade do mer-*

- cado de trabalho no Brasil*, Río de Janeiro, Editorial FGV, 1996, pp. 11-45.
- CARRILLO, JORGE y JORGE SANTIBÁÑEZ, *Rotación de personal en las maquiladoras de exportación en Tijuana*, México, El Colegio de la Frontera Norte/STYPS, 1996.
- CUT, *CUT 2000: emprego, terra, salário e cidadania para todos*, texto da Direção Nacional ao 6º CONCURTO, São Paulo, 1997.
- DA SILVA, PAULO PEREIRA, "A hora e a vez do pacto pelo emprego", en *Folha de São Paulo*, 21 de enero de 1996, p. 3.
- DA SILVA, ROQUE APARECIDO y MÁRCIA DE PAULA LEITE, "Qual o lugar dos sindicatos?", en *Lua Nova*, vol. 3, núm. 4, CEDEC, abril-junio, pp. 38-43.
- DE ALMEIDA, MARIA HERMÍNIA TAVARES, "O sindicalismo brasileiro entre a conservação e a mudança", en B. SORJ, y M.H.T. DE ALMEIDA (comps.), *Sociedade e política no Brasil pós-64*, São Paulo, Brasiliense, 1984, pp. 191-214.
- DE LA GARZA, ENRIQUE *Reestructuración productiva y respuesta sindical en México*, México, UNAM/UAM-I, 1993.
- _____ "La democracia industrial, la calidad total y el cambio en las relaciones laborales en México", en GRACIELA BENSUSÁN y ARNULFO ARTEAGA (coords.), *Integración regional y relaciones industriales en América del Norte*, México, UAM-I/FLACSO, 1996, pp. 85-104.
- DOS SANTOS, ANSELMO y MARCIO POCHMANN, "O custo do trabalho e a competitividade internacional", en M. DE OLIVEIRA, y S. MATTOSO, (comps.), *Crise e trabalho no Brasil - modernidade ou volta ao passado?*, São Paulo, Página Aberta/Scritta, 1996.
- HERNÁNDEZ LAOS, E. *La movilidad de la mano de obra en la industria manufacturera*, México, Cuadernos de Trabajo de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, 1993.
- _____, "México: costo laboral y competitividad manufacturera", en E. Amadeo y otros, *Costos laborales y competitividad industrial en América Latina*, OIT, Ginebra, 1997.
- LEITE, MÁRCIA DE PAULA, "Reestruturação produtiva, novas tecnologias e novas formas de gestão da mão-de-obra", en DE OLIVEIRA *et al.* (comps.), *O mundo do trabalho - crise e mudança no final do século*, São Paulo, Página Aberta/Scritta, 1994, pp. 563-587.

- MARTIN, SCOTT, "As Câmaras Setoriais e o meso-corporativismo", en *Lua Nova*, núm. 37, CEDEC, pp. 138-170.
- MINISTÉRIO DO TRABALHO, "Plano de Ação - um compromisso com a mudança 1996-1998", Brasília, s.f., mimeografiado.
- NETO, JOSÉ F. SIQUEIRA, "Contrato coletivo de trabalho no Brasil, diferentes propostas, objetivos e finalidades", en DE OLIVEIRA *et al.* (comps.), *O mundo do trabalho - crise e mudança no final do século*, São Paulo Página Aberta/Scritta, 1994, pp. 147-181.
- NETO, JOSÉ F. SIQUEIRA y MARCO ANTÔNIO DE OLIVEIRA, "Contrato coletivo de trabalho: possibilidades e obstáculo à democratização das relações de trabalho no Brasil", en M. DE OLIVERIA, y J. MATTOSO, J., *O mundo do trabalho - crise e mudança no final do século*, São Paulo Página Aberta/Scritta, 1994, pp. 303-325.
- POCHMANN, MARCIO, "Mudança e continuidade na organização sindical brasileira no período recente", en M. DE OLIVERIA, y J. MATTOSO, J. (comps.), *O mundo do trabalho - crise e mudança no final do século*, São Paulo, Página Aberta/Scritta, 1994, pp. 269-302.
- PRESIDÊNCIA DA REPÚBLICA, *O mercado de trabalho e a geração de empregos*, Brasília, Secretaria de Comunicação Social, 1997, 2a. ed.
- QUINTERO, CIRILA, "Sindicatos en Ciudad Juárez: faccionalismo y derrotas sindicales", ponencia presentada en la reunión de la Association of Borderlands Scholars, 27 al 29 de abril de 1996.
- SINGER, PAUL, "Pacto social: um processo permanente de negociação", en *Lua Nova*, vol. 2, núm. 1, CEDEC, abril-junio de 1985, pp. 85-87.
- VARIOS AUTORES, *Legislación laboral: el debate de una propuesta*, México, UAM-X/FES, 1997.
- ZAPATA, FRANCISCO, *El sindicalismo mexicano frente a la reestructuración*, México, COLMEX/Instituto de Investigaciones de las Naciones Unidas para el Desarrollo Social, 1997.

