



**¿CRISIS EN EL SINDICALISMO EN  
AMÉRICA LATINA?**

**Francisco Zapata**

**Working Paper #302 – January 2003**



**¿CRISIS EN EL SINDICALISMO EN  
AMÉRICA LATINA?**

**Francisco Zapata**

**Working Paper #302 – January 2003**

**Francisco Zapata** (1943) is Professor of Sociology at El Colegio de Mexico. His undergraduate degree in sociology was obtained at the Pontificia Universidad Católica de Chile in 1968 and his Ph.D at the University of Paris in 1970. Among his most recent publications are: *Acero y Estado. Historia de la siderurgia integrada de México*, Universidad Autónoma Metropolitana, Unidad Iztapalapa, 1999 (with Daniel Toledo Beltrán); *¿Flexibles y productivos? Estudios sobre flexibilidad laboral en México*, El Colegio de México, 1998) (editor); *El sindicalismo mexicano frente a la restructuración*, El Colegio de México, 1995). He has been Visiting Professor at the Latin American Faculty of Social Science (FLACSO), Brasilia; at Yale University, at l'Ecole des Hautes Etudes of the University of Paris and at the University of Texas at Austin. During the Spring Semester 2002, he had a joint appointment as Visiting Professor at the Department of Sociology of the University of Notre Dame and at The Helen Kellogg Institute for Intemational Studies.



## **ABSTRACT**

Economic adjustment policies, trade liberalization, privatization of State enterprise and transformation of labor markets and labor market institutions relate to a process of transition between a model of import substitution industrialization and a “new economic model” characterized by the transnationalization of Latin American internal markets. All these elements contribute to change the premises of the organization of unions and to weaken their role in the negotiation of salaries and working conditions, their intervention in the regulation of employment and their participation in the administration of social security and health benefits. On the basis of the cases of Brazil, Chile and Mexico, the presentation will provide a context in which to pose the question of the crisis of Latin American labor and examine some of the alternatives that are available for trade unions in the new economic conditions.

## **RESUMEN**

Las políticas de ajuste económico, liberalización del comercio, privatización de empresas estatales y transformación de los mercados de trabajo y sus instituciones, se relacionan con un proceso de transición desde un modelo de industrialización por sustitución de importaciones hacia un “nuevo modelo económico” caracterizado por la transnacionalización de los mercados internos de América Latina. Todos estos elementos contribuyen a cambiar en las premisas de la organización de los sindicatos y a debilitar su rol en la negociación de los salarios y las condiciones de trabajo, su intervención en la regulación del empleo y su participación en la administración de la seguridad social y los servicios de salud. Sobre la base de los casos de Brasil, Chile y México, la presentación proveerá un contexto en el que puede colocarse la pregunta acerca de la crisis de las organizaciones latinoamericanas de los trabajadores y examinarse algunas de las alternativas disponibles para los sindicatos en las nuevas condiciones económicas.



El sindicalismo latinoamericano, después de haber desempeñado un importante papel en la organización de los trabajadores en América Latina, en sectores como la minería, la industria manufacturera y la burocracia pública, de haber establecido estándares laborales y la negociación de contratos colectivos de trabajo, de haber desarrollado canales de participación política y haber contribuido al desarrollo de la democracia, atraviesa por una crisis cuyas dimensiones constituyen el objeto de este documento de trabajo.

Las dimensiones de esta crisis guardan relación con las profundas transformaciones económicas y sociales que han afectado a los países latinoamericanos desde 1982 y por la modificación del contenido y de la forma de operar de los sistemas políticos y de la redefinición de la democracia. También tienen que ver con los cambios de las estructuras ocupacionales y el paso al predominio de la economía de los servicios. El impacto de estas transformaciones ha tenido como resultado de que el movimiento obrero latinoamericano dejó de cumplir con las funciones que jugaba en un continente fuertemente marcado por las características de los estados naciones que se formaron en el siglo XIX y de las estructuras políticas que se derivaron de los cambios ocurridos en la primera mitad del siglo XX en países como Argentina, Brasil, México, o Chile. La democracia política dejó de ser un reflejo de las estructuras sociales y las estructuras ocupacionales dejaron de estar centradas en las actividades manufactureras, los servicios de utilidad pública (electricidad, gas, agua) y la burocracia estatal. Por lo cual, al proponernos analizar la crisis del sindicalismo, son éstas cuestiones las que hay que considerar en detalle.

Sin embargo, no es sólo a partir de los cambios que han tenido lugar en las últimas décadas que se debe analizar la crisis del sindicalismo latinoamericano. Es igualmente necesario reflexionar acerca de la pérdida progresiva de aquellos fundamentos económicos y sociales que dieron razón de ser a esta forma de organización de los trabajadores. En efecto, la crisis no resulta sólo de procesos económicos y sociales coyunturales sino que tienen también que ver con la desaparición de las condiciones políticas e ideológicas que le dieron sentido.

Desde esta perspectiva, es indispensable realizar algunas consideraciones generales respecto de la naturaleza del actor sindical, sus características y sus formas de proceder que permitan contextualizar el análisis de su crisis actual en muchos países del continente

La historia y la sociología nos informan que el sindicalismo surge a partir de dos procesos sociales animados por los trabajadores: el primero reside en la búsqueda del control del proceso productivo, de los mercados de trabajo y del acceso y permanencia en el trabajo; el segundo reside en el acceso a las instancias políticas, que se encarna en la posibilidad de lograr el primer objetivo a través del Estado, a través de la presión que se puede realizar sobre este agente a través de los partidos políticos.

Por ello, primero daremos los antecedentes que permitan contestar una pregunta: ¿porqué los trabajadores se organizan en sindicatos? En segundo lugar, pasaremos a discutir el contexto de la crisis sindical en América Latina, y específicamente el tema de las consecuencias de la apertura comercial, la privatización de las empresas estatales y la desregulación laboral sobre la articulación entre el sindicalismo y el Estado. En tercer lugar, enfocaremos la evolución de los mercados de trabajo y su impacto sobre la conformación de la clase obrera y junto con ello, veremos el impacto de esa evolución sobre las tasas de sindicalización, aspecto estrechamente vinculado al anterior. Por último, antes de concluir, buscaremos caracterizar las relaciones entre el sindicalismo y los partidos políticos en el período reciente, a partir de los casos de Argentina y Chile.

### **¿ Porqué los trabajadores se organizan en sindicatos?**

Son los trabajos de Sydney y Beatrice Webb en Inglaterra a fines del siglo XIX (1890) y los de John Commons, en la Universidad de Wisconsin en la década de los años veinte, que plasman investigaciones decisivas para demostrar que los trabajadores se organizan y se asocian para cooperar entre sí como productores. La organización y la asociación buscan confrontar las fuerzas del capitalismo que los presionan para competir entre ellos para ocupar los escasos puestos de trabajo disponibles. También se enfrentan a los esfuerzos por dividirlos en base a calificaciones, niveles jerárquicos y evitar así que se generen nexos de solidaridad. A partir de estos trabajos, centrados en las experiencias de Inglaterra y Estados Unidos, se puede identificar al esfuerzo por controlar el mercado de trabajo como tendencia central que lleva a los trabajadores a buscar organizarse a partir del establecimiento de nexos de solidaridad.

La idea de la organización como “combinación a la que se había referido Marx (*La miseria de la filosofía*, 1848) en su respuesta a las posiciones de Proudhon (*La filosofía de la miseria*, 1846), era necesaria para enfrentar la competencia entre los trabajadores libres y para generar una

identidad colectiva que permitiera conformar una identidad colectiva a partir de la cual se pudiera definir un conflicto organizado en contra de los capitalistas. La idea de la “combinación” fue la clave del principio de identidad. Emergió la idea del sindicato como agente de defensa colectiva de los trabajadores.

Los Webb, Commons y sobre todo Selig Perlman (*Una teoría del movimiento obrero* 1928), precisaron que históricamente y sobre todo en Estados Unidos, la idea de la “combinación” se había centrado en el control del puesto de trabajo (“job-control”), es decir en el control de la unidad más pequeña en que el capitalista podía dominar al trabajador. A partir de sus investigaciones sobre las formas que asumieron las primeras organizaciones de trabajadores, estos autores asumen que la organización de los trabajadores en sindicatos contribuyó a generar una conciencia del puesto de trabajo, concebido como una propiedad privada que debía defenderse frente a aquellos que buscaban expropiar la calificación de los artesanos (o “maestros”) y proletarizar a los trabajadores.

En esta concepción, los productores se organizaron para enfrentar el proceso de proletarización dentro de las instalaciones productivas. El control del puesto de trabajo iba a permitir el surgimiento de la primera forma que asumieron los sindicatos: el sindicalismo profesional, extremadamente poderoso para defender a los trabajadores calificados y opuesto a la integración de los trabajadores no calificados. Este proceso estuvo en el origen de la creación de la American Federation of Labor (AFL) en su confrontación con los Knights of Labor (“quiénes se identificaban con las demandas de los “maestros”), a fines de la década de 1880 en Estados Unidos. Perlman fue quién conceptualizara ese proceso de sindicalización centrado en el oficio y en la figura del productor. Se trataba de “controlar las oportunidades” para enfrentar la “escasez,” es decir de controlar el puesto de trabajo y convertirlo en la fuente de los recursos para sobrevivir. Eso permitía eliminar la competencia entre los diversos productores que podían así buscar una posición común frente a los capitalistas.

Esta perspectiva está estrechamente asociada a la forma en que se desarrolló el sindicalismo en Estados Unidos. El caso inglés puede asemejarsele. Sin embargo, históricamente pertenece a la trayectoria de la AFL.

La segunda fuente del poder sindical descansa en la idea, también presente en Marx, pero tributaria sobre todo de las interpretaciones que se asociaron al anarquismo y al socialismo, de acuerdo a la cual los trabajadores debían comprometerse con las instancias políticas para defenderse

de las presiones a la proletarización que impulsaba el capitalismo en expansión. Paralelamente a lo que ocurrió en USA pero en fuerte contraste a la trayectoria de la AFL, los anarquistas de la Industrial Workers of the World (IWW) primero y los socialistas después, colocaron a la acción política en el centro de la acción obrera.

Los primeros, bajo la idea del sindicalismo revolucionario, ligada a ideólogos como Georges Sorel y Mijail Bakunin propiciaron el enfrentamiento radical de los trabajadores con el sistema capitalista para conformar un régimen económico-social en que éstos dejaran de ser explotados y pudieran desenvolverse como seres humanos y desarrollar relaciones fraternales en contextos sociales en los que la autoridad centralizada estuviera ausente.

En el planteamiento de Sorel, el advenimiento de esa sociedad tendría lugar a través de la “huelga general,” transformada en un mito constitutivo y constituyente de la sociedad fraterna. Frente a esa perspectiva pero en una posición más realista, los socialistas desarrollaron la idea de que la construcción de esa sociedad era, hasta cierto punto, compatible con la expansión de las fuerzas productivas que llevaba a cabo el capitalismo. A diferencia de los anarquistas, los socialistas, en un primer momento, no encontraron una respuesta favorable entre los representantes políticos del capital, los cuales, por ejemplo, en la Alemania bismarkiana, los combatieron y reprimieron fuertemente. Sin embargo, la idea socialista, identificada con una transición gradual del capitalismo al socialismo a través de la maduración, dentro del capitalismo, de las condiciones de la transformación social se difundió y dio lugar al establecimiento de regímenes políticos como los de Suecia, Noruega y la Alemania de la República de Weimar que buscaron realizar el planteamiento señalado.

Frente a la postura socialista, y en paralelo al triunfo de la revolución soviética, se puede identificar la postura bolchevique que dio lugar a la contribución de una alternativa en que el movimiento obrero era parte del Estado socialista en la URSS. La posición de Lenin, (*Qué Hacer*, 1902) centraba su atención en la politización indispensable de la acción sindical para que ésta fuera eficaz. Combatía puntualmente tanto la idea del control del puesto de trabajo como la idea socialista, de que era posible que los trabajadores se beneficiaran de la expansión del sistema capitalista. La llegada al poder implicaba el establecimiento de la dictadura del proletariado, indispensable para consolidar a la revolución social. Dentro del régimen soviético, el sindicalismo jugaría un papel esencialmente subordinado al poder político.

Estos antecedentes definen las alternativas abiertas para el sindicalismo y a la vez definen las fuentes del poder de los trabajadores en su lucha contra la dominación económica, social y política que el capitalismo ejerce sobre ellos. Fue a partir de esas posiciones que, en diversos contextos nacionales y en diversas partes del mundo se desarrollaron formas específicas de movimiento obrero que si bien eran particulares, en muchos sentidos estaban también ligados a esa herencia ideológica, más general.

### **El contexto de la crisis sindical en América Latina**

Dentro del análisis del sindicalismo en América Latina, los antecedentes mencionados son importantes porque definen el marco general dentro del cual deben analizarse los procesos concretos que han tenido lugar en la región desde 1982, los cuales han repercutido sobre las dos fuentes de poder del sindicalismo, las ligadas al control del proceso de trabajo y de los mercados de trabajo y por otra parte las ligadas el acceso al poder político y al Estado.

Sin embargo, para enmarcar esta discusión no basta con definir el marco general. Es necesario presentar también los aspectos coyunturales ligados a las dos transiciones por los cuales ha transitado esta región del mundo en los últimos veinte años: por un lado, la transición entre modelos de acumulación desde el modelo de desarrollo de la industrialización por sustitución de importaciones (ISI) al modelo de desarrollo de la transnacionalización del mercado interno (TMI) (Reinhard-Peres, 2000) y, por otro lado, la transición entre modelos de dominación política, desde los regímenes dictatoriales encabezados por los militares a las “nuevas” democracias actuales.

En la transición entre modelos de desarrollo es importante tener presente que se trata de un tránsito entre un modelo en el que el mercado interno y el capital nacional jugaron un papel central a un modelo en el que el mercado externo y el capital extranjero constituyen los mecanismos principales de dinamismo económico, lo que no implica que en la ISI el capital extranjero no haya desempeñado un papel importante en el financiamiento de ciertos sectores de la industria pesada (siderurgia por ejemplo) ni que en el TIM el capital nacional no se haya involucrado en la privatización de las empresas de propiedad estatal (como en la electricidad o en las telecomunicaciones). No obstante, es importante recalcar la centralidad del capital nacional, privado o público, durante la ISI y el peso del capital financiero internacional en el modelo de la TMI..

En esta transición también es importante señalar la fuerte disminución del papel del Estado y de la soberanía financiera junto con fuertes bloqueos al crecimiento económico y a la movilidad social. El paso del modelo de desarrollo de la ISI al TMI implica también la separación progresiva de la economía y de los marcos institucionales y políticos que la regulaban. Por otra parte, la transición política entre el autoritarismo y los regímenes re-democratizados (en los países que sufrieron la dominación militar) implica el restablecimiento o el establecimiento de los mecanismos de la democracia representativa y por lo tanto la diferenciación entre sociedad civil, sistema político y Estado (Touraine, 1995), los cuales estaban confundidos bajo la dominación estatal en los regímenes autoritarios o dictatoriales.

Por lo cual, nuestro análisis de la crisis del sindicalismo en América Latina debe encuadrarse en (a) el marco general de los antecedentes de lo que son las bases del poder sindical y (b) en el contexto de las dos transiciones que hemos mencionado. Ambas dimensiones pueden contribuir a comprender mejor las razones por las cuales el sindicalismo latinoamericano se encuentra hoy en crisis. Es a partir de estos dos elementos que podemos abordar los temas específicamente ligados a la crisis del sindicalismo latinoamericano contemporánea.

### **Apertura comercial, privatización y desregulación laboral.**

La liberalización comercial, la privatización de las empresas estatales y la desregulación de la institucionalidad laboral repercutieron sobre las transformaciones de los mercados de trabajo. Si bien dichas transformaciones se pueden explicar también por tendencias de largo plazo, como han sido el crecimiento del sector terciario de la economía, la intensificación de la urbanización y otras, el impacto de esos tres procesos ha acelerado considerablemente la intensidad de los cambios de la población ocupada y desocupada, las tasas de participación en la actividad económica y la entrada de las mujeres a trabajos no-domésticos. También ha contribuido a bloquear la expansión del empleo público. A su vez, la estructura por tamaño de las empresas se ha atomizado en la medida que las empresas son más y más pequeñas. De manera que estas empresas pequeñas sustituyen a las grandes empresas del pasado como el lugar de la estructura productiva en dónde se generan más empleos, al considerarlas en forma agregada. Por otro lado, la redistribución de la población ocupada en el territorio y la intensificación de los procesos migratorios internos y de las migraciones internacionales han afectado las condiciones de vida de los trabajadores. El incremento

de la movilidad territorial de la fuerza de trabajo ha repercutido en las tendencias de los salarios mínimos reales y de los salarios medios urbanos, los cuales han tendido a estancarse o disminuir en la mayor parte de los países (OIT, 2001). Y también han contribuido a debilitar considerablemente al sindicalismo que no ha sabido, no ha podido o no ha querido desarrollar estrategias que pudieran hacer frente a esos impactos.

Los efectos sociales de la apertura comercial

El proceso de apertura comercial tuvo implicaciones que fueron más allá de una simple reducción de aranceles. Buscaba un aumento de la competitividad del aparato productivo a través de la reducción de los costos laborales, la reorganización de las empresas, la introducción de la flexibilidad, el alineamiento de los salarios sobre los vigentes en los mercados de exportación, la restricción de las prácticas corporativas tanto por parte de las empresas como por parte del liderazgo sindical y la reestructuración de la política social (Birch, 2000; Covarrubias, Solís, 1993; De La Garza, 1992; Guimaraes y Castro Araujo, 1991).

No se trató solamente de facilitar el acceso de las empresas multinacionales al mercado interno sino también de un proceso de transformación organizacional e institucional. Vale la pena agregar que la apertura comercial estableció límites a la libertad para formular políticas macroeconómicas, las cuales pasaron a depender fuertemente de las decisiones tomadas fuera de las fronteras nacionales.

No obstante, dentro del análisis de la crisis del sindicalismo, el impacto central de la apertura no se limitó a los aspectos estrictamente comerciales. Tuvo efectos sobre los espacios de desenvolvimiento de la acción sindical, sobre los temas de la negociación colectiva, sobre la relación entre el sindicalismo y el Estado, sobre la dinámica de creación o eliminación de empleos y sobre su localización geográfica así como sobre la estructura de las ocupaciones. Es decir, el libre comercio redefinió los mecanismos de organización de la vida productiva en forma estructural. Fue un impacto al corazón de lo que fuera un sindicalismo centrado en la defensa del puesto de trabajo, del mercado interno, del consumo y del bienestar de los trabajadores de una industria organizada para satisfacer una demanda acotada por reglas proteccionistas.

Además, el libre comercio exacerbó las presiones sociales derivadas de la intensificación de la urbanización (que ya existían antes de la apertura comercial). En efecto, la baja de aranceles para los productos agrícolas está reforzando la dinámica migratoria de los campesinos tanto hacia las ciudades como hacia el exterior<sup>1</sup>. Así, la dinámica de la apertura comercial desde fines de la década

de 1980 en adelante demuestra ser una moneda de dos caras: si bien contribuye a un aumento del valor y del volumen de las exportaciones en caso de gozar de bajos costos relativos de la fuerza de trabajo, no es capaz de crear empleos a la misma velocidad con la que los elimina, tanto en el campo como en las ciudades (Reinhard-Peres, 2000).

En este sentido, cabe señalar que la puesta en marcha del Tratado de Libre Comercio de América del Norte (TLCAN) entre Canadá, México y Estados Unidos en 1994, además de los efectos sobre la migración indocumentada entre estos dos últimos países, no ha cumplido con muchas de las expectativas que en él se depositaron y en particular respecto de la oferta de empleo, del mejoramiento de las condiciones de vida de la población y del acceso a servicios urbanos esenciales en las regiones en las que la actividad económica se vio particularmente favorecida por las nuevas inversiones derivadas del TLCAN (Smith, 2002: EPI: Policy Forum: NAFTA and Regional Integration). Además, a medida que se cumplen los plazos para liberalizar los mercados de los productos agrícolas, se advierte que los productores del campo no podrán hacer frente a la importación de ellos desde economías, como la norteamericana, que otorga subsidios cuantiosos a sus productores.

Por ejemplo, en México, entre 1994 y 2000, los salarios mínimos urbanos disminuyeron en términos reales y los salarios medios solo crecieron marginalmente con muchas altas y bajas en el período. Incluso en los sectores económicos muy ligados a las exportaciones (industria automotriz, auto-partes, electrónica, etc.) la evolución de los salarios no guardó relación con el incremento del valor de las exportaciones, que se multiplicó varias veces después de 1994. Es decir, que a pesar del incremento de la competitividad de la economía y de la productividad del trabajo como resultado de la reestructuración inducida por el libre comercio, su impacto sobre los salarios y las condiciones de vida de los trabajadores fue nula.

No obstante, si bien los salarios no reflejaron el aumento de la competitividad, el TLCAN contribuyó a un modesto aumento del número de empleos entre 1994 y 2000, casi en su totalidad en la industria maquiladora. Ese incremento del empleo en la maquila se explica por la estrategia intensiva en mano de obra que utilizaron las empresas para insertarse en el mercado global, característica central de esa industria. Vale la pena agregar que cuando el ritmo de crecimiento de las exportaciones disminuyó mediados del año 2001, la expansión del empleo se detuvo y empezó una ola de despidos, sobre todo en la industria maquiladora, muy sensible a la demanda de la economía norteamericana. Es decir, que, a la luz de la experiencia de los primeros ocho años de

funcionamiento del TLCAN, se puede concluir que el libre comercio, al ligar las dinámicas económicas recíprocas entre Canadá, Estados Unidos y México establece fuertes dependencias entre esos países. Quizás sea pertinente subrayar que si bien los aspectos económicos tienden a fluctuar en función de esas dinámicas, no ocurre lo mismo con las condiciones de vida de los trabajadores que se ven congeladas en un país como México que basa su competitividad en el bajo costo de la mano de obra, en la ausencia de políticas sociales en las ciudades en dónde se genera el mayor volumen de las exportaciones, y proporcionar servicios básicos como electricidad, agua y otros a precios subsidiados

(b) Las implicaciones económicas y políticas de la privatización de las empresas estatales.

Un segundo proceso que guarda relación con la transformación de los mercados de trabajo es la privatización de las empresas estatales (Birch, 2000). Esta fue acompañada de una fuerte reestructuración de esas empresas en términos de empleo, organización empresarial, contratación colectiva y atribuciones de los dirigentes sindicales en las plantas. Por lo tanto, el sentido de las privatizaciones no se limitó al cumplimiento de metas económicas relacionadas con la búsqueda de recursos financieros para el Estado o en un mejoramiento de la eficiencia productiva de empresas situadas en lugares estratégicos del sistema económico. Contribuyeron también al rompimiento de las formas corporativas de operación de la economía pues, en los hechos, como fue el caso de las telecomunicaciones, de la generación de energía eléctrica o de la minería y de la siderurgia, la eficiencia económica de esas empresas no estaba en duda. En este sentido, en países como Brasil, Chile o México, al privatizar se estaba al mismo tiempo reformulando los términos de las relaciones entre el Estado, los empresarios y los sindicatos que, hasta ese momento, estaban fuertemente ligados entre sí. Con la privatización se rompieron los lazos corporativos entre funcionarios públicos y empresarios.. Esto no quiere decir que se rompiera todo el sistema de articulaciones entre esos tres actores y los comportamientos que, incluso después de las privatizaciones, continuaron existiendo ahora entre el aparato político de los gobiernos de cada país y los nuevos dueños de las empresas privatizadas.

La privatización afectó el poder del sindicalismo porque era en las empresas estatales en donde se había desarrollado con mayor fuerza y en dónde había logrado obtener los mejores contratos colectivos. Al mismo tiempo, para la capacidad de negociación del Estado, la privatización tuvo efectos sobre el círculo de relaciones corporativas que éste necesitaba para mantener su fuerza electoral o su control de las instancias legislativas. En países como Argentina, Brasil o México

(Murillo, 2001), en dónde las estructuras corporativas jugaron y hasta cierto punto todavía juegan un papel central en la articulación del sindicalismo con el sistema político, la privatización contribuyó a modificar las formas de negociación, debilitó los contratos colectivos y el poder del sindicalismo.

A la luz de estos antecedentes, podemos pensar que las privatizaciones no obedecieron sólo a una lógica económica que buscaba la rentabilidad de las empresas estatales. Por ello es que hay que considerar también sus implicaciones políticas que podrían ser tanto o más importantes que sus connotaciones económicas. Al discutir, al final de este documento, las relaciones entre los partidos políticos y el sindicalismo veremos algunas de las implicaciones políticas de la privatización.

#### © La desregulación laboral

El tercer elemento que contribuye a la transformación de la base institucional del poder del sindicalismo es la aplicación de una serie de medidas que conforman lo que genéricamente se denomina desregulación laboral<sup>2</sup>. Estas medidas se identifican con lo que algunos textos del Banco Interamericano de Desarrollo y del Banco Mundial han denominado las reformas de segunda generación, que deben profundizar lo que las reformas de primera generación (apertura comercial y privatizaciones) iniciaron en los años noventa.

Las reformas de segunda generación buscan flexibilizar las condiciones de contratación y de empleo, los modos de remuneración del trabajo, los procedimientos de disciplinamiento en las fábricas y en las oficinas, entre otras. Para llevar a cabo esos propósitos buscan dismantelar los códigos del trabajo que se promulgaron en muchos países del continente desde los decretos de Billinghurst en el Perú de principios del siglo XX hasta los códigos del trabajo promulgados en Chile y México en 1931. En 1979, la instauración del Plan Laboral por el gobierno militar de Pinochet, que sustituyó al Código del Trabajo que había estado vigente desde 1931, inició un proceso de desregulación laboral que se realizaría también en Argentina durante el primer gobierno de Menem (1989–1994) (González-Bosoer, 1999) y en Brasil durante el primer gobierno de Cardoso (1995–1998) (Von Bülow, 2000).

En otros países, como en México, la desregulación laboral no ocurrió en los textos legales sino que se realizó en las cláusulas de los contratos colectivos con la intervención activa de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS) en el período 1982–1991 (Zapata, 1995). También han tenido lugar a través del establecimiento de los denominados *códigos de conducta* que las

empresas transnacionales han introducido en las empresas proveedoras que poseen en los países de América Central y del Caribe (Frundt, 1998).

En todos los casos, la desregulación laboral contribuye a reducir el margen de maniobra de los sindicatos, de las federaciones y confederaciones y de sus dirigentes y afecta las negociaciones colectivas sobre los salarios y las condiciones de vida de los trabajadores. Delimita los temas que son negociables y el ámbito de validez de las disposiciones que tienen por objeto proteger a los trabajadores.

La desregulación laboral tiende a cuestionar los procedimientos de contratación y despido, el nivel de la negociación colectiva (por empresa o rama, por oficio o por empresa, por empresa o territorial), la naturaleza de los contratos individuales de trabajo, (permanente, temporal, parcial), la reglamentación del derecho de huelga e incluso su prohibición a través de la supresión de todas aquellas cláusulas contractuales que otorgaban la posibilidad a los sindicatos de intervenir en las decisiones que los empresarios consideraban de su exclusiva incumbencia como los horarios de trabajo, la existencia de federaciones o confederaciones del trabajo, entre muchos otros aspectos<sup>3</sup>.

A lo largo de la década de 1980 y en países como Argentina, Brasil, Chile, Perú y Venezuela se realizaron importantes cambios en todos o en algunos de estos asuntos. Durante la década de 1990, se realizaron modificaciones adicionales y todavía a fines de 2002 los temas de la desregulación laboral figuraban entre los más sensibles. La presencia continua del tema de las reformas laborales en las agendas de los gobiernos de Menem, Cardoso, Fujimori, Frei, Lagos y Toledo se explica tanto por motivaciones políticas de esos presidentes como por la búsqueda de mayor competitividad de sus economías, cuya profundización descansa, sobre todo en la opinión empresarial, en la idea de la desregulación laboral.

-el caso chileno (1990–2002) (Barrett, 2001; Frank, 2000 y 2002; Schuman, 2001; Humeres, 2002).

Por ejemplo, en Chile, la reforma laboral aprobada a fines de 2001 encareció el costo de los despidos para los trabajadores que tenían una antigüedad inferior a cinco años, limitando así el arbitrio empresarial pero sin cambiar lo dispuesto en 1979 en relación a las causales de despido, que siguieron siendo tan vagas como lo habían sido hasta ese momento, especialmente debido a que el patrón conservó el derecho a despedir sin causa alguna.

Como contrapartida que permitiera acordar algunas de las reformas propuestas se le otorgó el derecho de existencia a las confederaciones sindicales junto con darle seguridad en el trabajo y

fuero a sus dirigentes. Se redujo a ocho el número mínimo de trabajadores para crear un sindicato manteniendo, no obstante, la libertad sindical que implicó, en los hechos, debilitar fuertemente el margen de maniobra sindical. Se mantuvo la prohibición de la sindicalización para los trabajadores del sector público y se limitó fuertemente el derecho de organizar sindicatos Inter-empresas.

El derecho de huelga fue limitado en su eficacia al permitir que el patrón pueda contratar personal sustituto durante la duración de la huelga. El campo de la negociación colectiva se limitó a los temas salariales así como a los beneficios y condiciones de trabajo prohibiendo explícitamente la consideración de cuestiones como la organización o las finanzas de la empresa o la existencia de delegados sindicales en las plantas de las empresas.

Los contratos individuales de trabajo mejoraron los derechos de los trabajadores, al otorgárseles el derecho de vacaciones, licencia familiar, el salario mínimo para los trabajadores mayores de 65 años y la extensión de la jornada de 48 horas de trabajo a otras categorías de trabajadores, protegiendo a ciertos trabajadores de la realización de tareas peligrosas o requiriendo contratos especiales de trabajo para las empleadas domésticas o los trabajadores temporales de la agricultura. Esas medidas fueron revisadas en el año 2001, sin que se fortaleciera significativamente al sindicalismo ni se introdujeran beneficios adicionales para los trabajadores

-el caso brasileño (1995–2002).

En Brasil, a pesar de que la *Consolidação de Leis do Trabalho* (CLT), promulgada en 1943, sigue siendo parte del sistema de reglamentación del trabajo, y que la Constitución de 1988 introdujo una serie de derechos en el campo laboral, los sucesivos gobiernos democráticamente electos desde 1985 han introducido una serie de disposiciones que han modificado profundamente la institucionalidad laboral. Así, se ha establecido la posibilidad de que las empresas contratasen personal por períodos cortos, elevando así la rotación del personal y disminuyendo los costos laborales. Además, se han establecido los contratos por plazo determinado hasta en un 20% de la fuerza de trabajo, con la única restricción de que debe tratarse de nuevos puestos de trabajo. Se ha flexibilizado la jornada de trabajo eliminando el uso de horas extraordinarias a través de su reemplazo por el banco de horas. A través de la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas se han flexibilizado las remuneraciones de los trabajadores. Por lo tanto, la desregulación laboral en Brasil implica modificar los contenidos de las relaciones laborales al nivel de la negociación colectiva y reestructurar completamente las relaciones entre el Estado, los

representantes de los trabajadores y los empresarios (Cardoso, 2001; French, 1992; Keck, 1992; Von Bülow, 2000).

No obstante los cambios mencionados, en Brasil existen todavía tres asuntos pendientes que son objeto de debate. Éstos tienen que ver con la continuación de la vigencia de tres disposiciones de la CLT: el sindicalismo único por categoría profesional, el impuesto sindical obligatorio y el poder normativo de la justicia del trabajo. Su supervivencia se explica porque no existe consenso en el movimiento obrero respecto de su modificación.

Además, vale la pena aludir al hecho que de manera similar a lo ocurrido en Chile, en Brasil los cambios que han tenido lugar se han realizado sin una negociación general con las grandes confederaciones sindicales, especialmente con la Central Única de los Trabajadores (CUT) y con Fuerza Sindical o la CGT. Además, ha sido una reforma fragmentada que no tiene principios articuladores generales y que frecuentemente no se aplica en forma plena sino parcialmente. Está mucho más ligada a los problemas de coyuntura generados por el crecimiento del desempleo abierto que por una política laboral comprensiva (Rodríguez, 2002).

Por lo tanto, a la luz de lo ocurrido en Brasil y Chile, la desregulación laboral busca flexibilizar las condiciones de contratación, establecer causales de despido genéricas en la esperanza de que las empresas generen empleos sin que las inversiones intensivas en mano de obra repercutan negativamente sobre la competitividad. Busca limitar fuertemente la intervención sindical en el funcionamiento de los mercados internos de trabajo al excluir de la negociación colectiva todos aquellos aspectos que puedan incidir en los costos laborales (movilidad vertical y horizontal, despidos y contrataciones, aspectos financieros del funcionamiento de las empresas). En lo que se refiere a los salarios, la desregulación permite mantenerlos independientes del aumento de la productividad que resulta de la implementación de las dos medidas anteriores. Así puede explicarse que el considerable aumento de la rentabilidad de las empresas y de la productividad del trabajo y el aumento del volumen de producción no se encuentre reflejado plenamente en el nivel de los sueldos y de los salarios de los trabajadores. Finalmente, al limitar el espacio de la negociación colectiva a la relación directa entre patrones y trabajadores sin la intervención del Estado y al limitar fuertemente el derecho de huelga, la desregulación laboral ha debilitado dramáticamente la capacidad de los sindicatos para representar a los trabajadores y para mejorar sus condiciones de vida.

-los códigos de conducta en América Central y en el Caribe.

Pero, como si esto fuera poco, existen otras formas de desregulación laboral que se aplican

sobre todo en los países de Centroamérica y del Caribe. Estas formas tienen que ver con lo que se denominan los códigos de conducta de las empresas contratistas que son proveedores de las grandes empresas multinacionales de la industria del textil y de la confección, de la fabricación de auto-partes, del calzado y de partes para la industria electrónica.

En Guatemala, El Salvador, Honduras, Nicaragua, República Dominicana y otros países, las empresas multinacionales establecen reglas laborales que deben regir en las instalaciones de los contratistas, sin que las leyes laborales de los países anfitriones se respeten en esas instalaciones y sin que los sindicatos legalmente constituidos puedan intervenir. De manera que los códigos de conducta han puesto de manifiesto una institucionalidad laboral paralela a la de los códigos de trabajo (Fruendt, 1998).

Los sindicatos consideran que esas disposiciones contribuyen más a proporcionar una imagen para consumo externo de que tal o cual multinacional respeta los derechos de los trabajadores que se desempeñan en las fábricas de sus proveedores que a proteger las condiciones de trabajo de éstos. En Guatemala, esos códigos de conducta, que son documentos muy voluminosos, fueron elaborados por los propios contratistas. Pueden interferir en las actividades sindicales y pueden contradecir las decisiones de los ministerios de trabajo. Los códigos de conducta pueden ser utilizados para sustituir leyes y obstaculizar su implementación. Como dichos códigos no tienen fuerza legal, pueden ir en contra de la legalidad vigente pero como los estados dependen fuertemente de esas empresas que proporcionan empleo, las autoridades no intervienen para hacer realidad la legislación del trabajo vigente (Comisión de la Industria de Vestuario y Textiles, 2001).

Existe entonces una gran ambigüedad entre lo que son las leyes de trabajo y la influencia de los códigos de conducta que rigen en las empresas contratistas que forman parte de las asociaciones de proveedores de las multinacionales. Como se trata de una privatización de los estándares de trabajo, la intervención sindical se hace imposible y al mismo tiempo se debilita su capacidad para representar a los trabajadores dado que las formas de la negociación colectiva pasan a ser reguladas por las propias empresas.

Como lo veremos, el impacto de la desregulación laboral puede explicar, en la mayoría de los países, la desaparición del sindicalismo como un actor relevante, no solo en la negociación colectiva, sino sobre todo en la participación de los trabajadores en discusiones tan importantes como son, por ejemplo, las que tienen que ver con la apertura comercial.

El caso del TLCAN de América del Norte es un buen ejemplo de esa desaparición. Quizás en las negociaciones del MERCOSUR la participación sindical haya sido mayor. Sin embargo, ahí tampoco es posible inferir que la mayor presencia sindical hubiera tenido efectos dignos de mención a la hora de la construcción institucional de dicho acuerdo comercial. En otras negociaciones, como son las que tuvieron lugar recientemente entre México y la Unión Europea (2001), entre Chile y Canadá (1999) o las que tienen lugar entre Estados Unidos y Chile (2002) y entre este país y la Unión Europea (2002), la ausencia de la participación del liderazgo sindical en las negociaciones es notoria. A la luz de estos antecedentes podemos ahora documentar más precisamente las transformaciones en los mercados de trabajo y sus impactos específicos sobre la acción sindical.

### **La evolución de los mercados de trabajo**

A continuación abordaremos la evolución de los mercados de trabajo partiendo de la premisa que ésta tiene efectos sobre la situación del sindicalismo latinoamericano desde el punto de vista del grado en que éste está en condiciones de poder controlar el acceso de los trabajadores a los puestos de trabajo y de regular sus remuneraciones y sus condiciones de trabajo.

De acuerdo con la primera fuente del poder sindical, la que está ligada a la capacidad de control del mercado de trabajo, es importante reconocer que, en América Latina, esa capacidad no ha sido nunca muy grande, lo que no quita que es importante presentar alguna evidencia que permita visualizar cómo la evolución de los mercados de trabajo ha contribuido a generar la crisis sindical, aunque sea en forma parcial.

(a) Desempleo abierto, informalización de los mercados de trabajo y des-proletarización de la fuerza de trabajo.

Un primer tema tiene que ver con el desempleo abierto y la informalidad y el impacto que ambos fenómenos tienen sobre la capacidad del sindicalismo para afiliar a los trabajadores económicamente activos que estén, legalmente, en condiciones de organizarse. El análisis de las cifras (OIT, 2001) indica que el desempleo abierto no es el fenómeno central de los mercados de trabajo latinoamericanos. En efecto, el peso del empleo informal en esos mercados es mucho más significativo que el del desempleo abierto.

Además, en la década que se inicia en 1990, el peso de la informalidad tendió a incrementarse. Los datos disponibles para el período 1985–2000 indican que el nivel de desempleo abierto promedio en América Latina fue de un 8.3% en ese período. Existen excepciones como son las de Argentina, Colombia, Ecuador y Panamá en donde esas tasas promedio de desempleo abierto alcanzaron niveles superiores al 15% pero, incluso en esos casos, lo sobresaliente tuvo que ver con el peso que alcanzó el empleo informal. En efecto, en el año 2000, en esos mismos países, el peso del empleo informal en el total del empleo no agrícola era equivalente al 46%. Analizada al nivel nacional, la proporción del empleo informal en la PEA total supera al promedio latinoamericano en Argentina (49.3%), Brasil (47.3%), Colombia (55.1%), Ecuador (51.6%), Honduras (60.7%), Perú (59.2%) y Venezuela (50.6%).

De manera que el análisis de las tendencias del desempleo abierto y de la informalización indica que la población trabajadora, en la ausencia de una oferta de empleos dinámica y en la ausencia de mecanismos como el seguro de desempleo, acepta trabajar en las condiciones que sea, con tal de generar un ingreso y poder sobrevivir. Esto explica porqué, incluso con las tasas de desempleo abierto existentes, la tasa de participación en el mercado de trabajo de la población económicamente activa se incrementó sistemáticamente durante la década de los años 1990 (con la excepción de Brasil y El Salvador en que disminuye) y Chile y Uruguay (en donde se estanca).

Otras investigaciones confirman el fuerte incremento del número de personas por hogar que participan en la actividad económica y generan ingresos, a pesar de que no tienen empleos formales, definidos éstos en función de que implican jornadas semanales de 40 o 48 horas, con salarios superiores a los mínimos, acceso a la seguridad social y a la salud pública. Lo que quiere decir que altos niveles de desempleo abierto serían un fenómeno particular del mercado de trabajo de algunos países (como Argentina) mientras que en otros, que tienen tasas relativamente bajas pero muy estables de desempleo abierto (como México o Chile), esta tendencia tendería a convertirse en una característica estructural del mismo. Lo cual puede explicar que en muchos países latinoamericanos pueda existir al mismo tiempo crecimiento económico, desempleo abierto, tasas crecientes de informalización y aumentos en los salarios mínimos y medios reales.

Valdría la pena aclarar que la desregulación laboral ha establecido una informalización de facto de algunos empleos que poseen las características mencionadas pero que en realidad no lo son. En efecto, existen una serie de prácticas de trabajo en el sector formal cuyo contenido se asemeja a las prevalecientes en el sector informal. Por ejemplo, la precarización de las condiciones

de trabajo que se manifiesta en la difusión del trabajo a tiempo parcial, la subcontratación de tareas, la contratación de jóvenes por debajo del salario mínimo y la introducción de una serie de mecanismos de flexibilización del trabajo en las empresas, que, entre otras, contribuyen a la informalización de actividades que pertenecen al sector formal.

Aquí, cabe señalar también que los procesos migratorios, sobre todo a nivel internacional, contribuyen también a la creación de mercados de trabajo formal de distinta intensidad. Como si existiera una formalidad de distintas velocidades. Esto es lo que ocurre con los mexicanos y centroamericanos que cubren la oferta de empleos en diversas regiones de Estados Unidos a un ritmo que crece año con año y que al menos en lo que se refiere a salarios pueden ser considerados empleos formales. En Chile, peruanos y cubanos cubren la oferta de empleos en los servicios personales en el turismo, en el trabajo doméstico y en la medicina social y se encuentran en el límite de la informalidad a pesar de que sus empleos están ubicados en el sector formal: en efecto, hoteles, casas habitación y centros de salud comunitarios pertenecen al ámbito del empleo formal pero sus trabajadores están en situaciones tan precarias que es difícil considerar que lo son. En Argentina, bolivianos y paraguayos desempeñan el mismo papel. En todos estos casos, las remuneraciones y las condiciones de trabajo se sitúan en la frontera de lo que es formal e informal pero como esos empleos no cubren el pago de asignaciones familiares, no son estables y están sometidos al arbitrio patronal (es decir que los trabajadores pueden ser despedidos en cualquier momento), no permiten la inscripción en los servicios de salud, e incluso, en el caso de los médicos, admiten la práctica profesional sin el reconocimiento de sus títulos por las instituciones que velan por el cumplimiento de ese requisito, estamos frente a trabajadores que pertenecen al sector informal de los mercados de trabajo<sup>4</sup>.

Algo similar ocurre con las migraciones internas. En efecto, el desplazamiento de grupos de población hacia los lugares en dónde existe una oferta de empleo se intensifica y se hace permanente. En las zonas de agricultura comercial en el noroeste mexicano, en el sur de Brasil, en el valle central de Chile, en la costa ecuatoriana, en la selva amazónica alrededor de Manaus y en diversos otros parajes de la geografía latinoamericana se organizan enganches que proveen de mano de obra temporal a bajo costo (Lara, 1996).

Esta evidencia permite afirmar que las condiciones bajo las cuales debe operar el sindicalismo son radicalmente distintas a las que enfrentaba cuando predominaba el empleo formal,

cuando la estabilidad en el empleo permitía desarrollar estrategias de afiliación consistentes y prolongadas en el tiempo y cuando la movilidad de la fuerza de trabajo era reducida.

(b) La subcontratación de tareas.

Lo mismo ocurre con políticas de subcontratación de tareas en sectores como la minería, la industria manufacturera y los servicios financieros, en dónde una serie de actividades que, hasta hace algún tiempo, habían sido realizados por trabajadores que formaban parte del empleo estable de las empresas ahora son realizadas por los mismos trabajadores que han sido desplazados a empresas subcontratistas (De Laire, 1999). La generalización de esta práctica por parte de las empresas ha tenido efectos muy difíciles de contrarrestar por los sindicatos que se ven enfrentados a una profunda división de la clase obrera.

Por ejemplo, en la gran minería privada en Chile, las tareas de limpieza y reparación de las instalaciones, el transporte de los trabajadores de sus hogares a las faenas, las faenas de construcción civil, entre otras tareas, son realizadas por subsidiarias de las empresas matrices cuyas condiciones de trabajo no guardan ninguna relación con las imperantes en la matriz. Esto acarrea consecuencias perversas que impiden la organización sindical. Ese propósito del sindicalismo, el poder controlar el acceso al puesto de trabajo, al que aludíamos al inicio de esta discusión, es imposible de cumplir.

Otro ejemplo es el de los servicios financieros (bancos, casas de bolsa) que encargan el procesamiento de datos a empresas subcontratistas, incluso localizadas en países diferentes de los que se encuentran las empresas contratantes. Estas prácticas generan fuertes diferencias de ingreso y en los beneficios sociales que reciben los trabajadores de las empresas contratantes y las subcontratistas. Y, en años recientes, la subcontratación se desplaza hacia el cumplimiento de las tareas propiamente productivas a través del sistema de “vendor-in-house” que aplican empresas como International Business Machines (IBM) o fábricas automotrices como Volkswagen en sus plantas de Guadalajara o Río de Janiero respectivamente (Partida, 2002).

Frente a este panorama, tanto en el sector informal del mercado de trabajo como en el sector formal del mismo, la cuestión del desempleo abierto pierde la centralidad que alguna vez tuvo en la dinámica global de la fuerza de trabajo.

© La feminización de la fuerza de trabajo.

Una tercera transformación del mercado de trabajo, que afecta las posibilidades de los sindicatos para organizar a los trabajadores, tiene que ver con la feminización creciente de la fuerza

de trabajo. En efecto, la proporción de mujeres que trabajan hoy en la industria manufacturera, incluyendo la maquila, la burocracia pública y los servicios personales como la educación, la salud y las finanzas ha crecido al punto que representa hoy casi la misma proporción que tiene en la población total (dependiendo de los países, alrededor de 40% del total de la PEA). Incluso, en los servicios personales y en la burocracia pública, esa proporción es mucho mayor que la de los hombres de la misma forma que, en la distribución por sexo del empleo no-agrícola, la proporción de mujeres en el sector informal es muy superior a la de los hombres, con la excepción del empleo en las microempresas.

El predominio de mujeres en la educación y en la salud públicas, en el empleo doméstico, en las actividades de selección y empaque de las frutas de exportación, en la industria maquiladora (y particularmente en el ensamble de partes electrónicas, de aparatos de telecomunicación y de confección de ropa) y en algunas actividades del sector financiero y comercial muestra que existe una transformación de la composición por sexo de la población económicamente activa.

Esta transformación ha sido poco estudiada, en particular en lo que respecta las condiciones de trabajo imperantes en esos sectores, los niveles de las remuneraciones prevalecientes y el grado en que las mujeres trabajadores han logrado organizarse en sindicatos. Sin embargo, lo que queda claro es que este proceso implica desafíos que los sindicatos tradicionales no pueden enfrentar fácilmente.

#### -feminización del empleo y demandas sindicales

Por ejemplo, a pesar de que el nivel profesional de las mujeres que se desempeñan en la educación y en la salud públicas no se refleja en sus condiciones de trabajo o en las remuneraciones acordadas con él, las demandas planteadas por las mujeres no se realizan a través de los sindicatos a los que ellas pertenecen. Lo que quiere decir que no hay una especificación de las demandas que plantean los sindicatos que respondan a la problemática de género. La información disponible indica que los tabuladores salariales en esas actividades guardan poca relación con la calificación profesional de esas personas.

Maestras primarias, enfermeras, residentes médicos, personal de servicio de hospitales y escuelas, reciben salarios que no exceden dos y medio salarios mínimos en países como Chile o México (unos doscientos dólares). En el caso de la industria maquiladora, si bien los niveles de calificación profesional no son los de los oficios mencionados, la intensidad del trabajo, su duración y la responsabilidad técnica de las mujeres obreras del sector no se ve reflejada en los pliegos peticorios

que se presentan a los dueños de las empresas. Basta observar las condiciones de vida y de trabajo, sobre todo si se toman en cuenta las crecientes utilidades de las empresas que, después de la liberalización comercial, para ver la ausencia del género en la vida sindical de la maquila.

Quizás en el único sector del empleo femenino en dónde exista una correlación entre nivel de calificación y grado de responsabilidad y visibilidad de género en los sindicatos sea en el personal administrativo de la burocracia pública, en dónde las mujeres que trabajan en él gozan de condiciones de vida y salarios superiores a los que obtendrían en otros sectores por la realización de tareas equivalentes.

-¿son más caras las mujeres que los hombres?.

En relación con el tema de la feminización del mercado de trabajo vale la pena citar los resultados de una investigación reciente realizada en Chile (Abramo, 2002), que compara las remuneraciones de hombres y mujeres. Allí se constata, en contra de la creencia general, de que las mujeres no resultan “más caras” que los hombres para las empresas, en particular cuando se consideran los gastos de maternidad.

Dicha investigación desmistifica el problema de la maternidad informando que sólo el 5% de las mujeres trabajadoras se embarazan en promedio al año en ese país. Por lo que el argumento empresarial acerca del obstáculo de la maternidad para el empleo de mujeres no encuentra un soporte factual efectivo.

Además, la investigación revela que sólo el 1.87% de la remuneración mensual de una trabajadora chilena corresponde a costos monetarios para el empleador relacionados con la contratación de mujeres, sin considerar que los salarios que reciben las mujeres son, en promedio, 14% menores a los que reciben los hombres. Esto se explica porque los gastos médicos pre y post-natales no los cubre el empleador sino que lo hace el Estado a través de los servicios de salud pública; además, el salario que percibe la mujer en su período de licencia por maternidad también lo cubre el Estado ya que el empleador deja de pagarlo durante ese lapso. Se puede argumentar que esto puede representar un ahorro para el empresario pues sólo el 25 % de la remuneración original de la mujer se ocupa en un sustituto o en horas extraordinarias pagadas a los trabajadores de planta. Finalmente, el derecho de la madre a la lactancia en una sala cuna auspiciada por la empresa no supera en conjunto el 1.7% del gasto extra por la maternidad.

Podemos suponer que la situación en otros países de la región no varía demasiado con relación a este patrón. De partida, el caso de los derechos de las mujeres mexicanas se acerca

notablemente al descrito. Puede concluirse que emplear mujeres no constituye un costo significativamente mayor que el de emplear hombres para los empresarios.

-feminización del mercado de trabajo y sindicalización.

El incremento absoluto y relativo del empleo femenino se refleja en un cambio de la composición por género de la estructura sindical, en particular en el sector público. El alto grado de sindicalización existente en la educación y en la salud públicas y en la burocracia pública en general indica que si en esos sectores predominan las trabajadoras mujeres entonces es claro que ello repercute directamente sobre la composición del sindicalismo. En la industria maquiladora, ese fenómeno no es tan generalizado, no obstante lo cual se han creado organizaciones de gran tamaño en las empresas más grandes del sector<sup>5</sup>.

Sin embargo, el caso chileno muestra que, en sectores como la exportación de frutas y verduras, las mujeres no se pueden sindicalizar porque la desregulación del mercado de trabajo y las reformas laborales han dispuesto la prohibición de crear sindicatos en aquellas actividades, muy sensibles, según los empresarios y los funcionarios estatales, a variables estacionales que se verían perjudicadas por eventuales conflictos laborales (Schurman, 2001).

(d) La reducción del empleo público.

En cuarto lugar, a partir de 1980, la política de adelgazamiento de la burocracia pública y de los despidos realizados en las empresas que fueron privatizadas (siderurgia, minería, electricidad, bancos, telecomunicaciones, etc) resulta en la disminución absoluta y relativa del empleo público. Una consecuencia de ese proceso se identifica con el debilitamiento del sindicalismo burocrático por la importancia que esos sectores tuvieron hasta principios de la década de los 80 en la afiliación sindical. En efecto, en algunos países como Argentina, Chile, México y Perú los sindicatos de empleados públicos desempeñaron un papel importante como factor de movilización en apoyo de las políticas estatales. Si bien los maestros y los profesionales del sector salud (médicos, enfermeras, residentes), han conservado sus organizaciones y han continuado ejerciendo presión sobre el Estado en esos países, su centralidad en la acción del movimiento obrero se ha debilitado fuertemente.

Además, esa disminución ha impactado también la capacidad del Estado para utilizar al sector público como colchón en momentos de recesión económica desde el punto de vista del empleo. El Estado ya no puede utilizar la oferta de empleos en el sector público como medida contra-cíclica. Esa función también ha desaparecido.

Por lo tanto, el margen de maniobra en el sector público decreció junto con la disminución de su afiliación o con la pérdida de la capacidad negociadora de los sindicatos. Concluido el ciclo populista de la política latinoamericana, en el que la articulación corporativa entre sindicalismo y Estado jugó un papel central en la generación de apoyo electoral, especialmente en Argentina, Brasil y México el sindicalismo burocrático perdió afiliados y su papel legitimador de las políticas estatales tendió a agotarse.

(e) El impacto de la reducción del tamaño de las empresas sobre los mercados de trabajo y el sindicalismo.

Otra característica del cambio en los mercados de trabajo tiene que ver con la disminución del tamaño promedio de las empresas. Dicha reducción, sobre todo en el sector manufacturero, plantea desafíos inéditos al sindicalismo que había surgido en base a la organización de las grandes empresas de la industria textil, de la metalurgia y de la minería. Además, como en varios países la legislación fija límites mínimos a la posibilidad de constituir sindicatos, la factibilidad de crear los se hace cada vez más remota. Si a ello agregamos que es más difícil organizar a los trabajadores de los pequeños establecimientos por los riesgos de perder el empleo que ello acarrea para los trabajadores podemos imaginar las dificultades que ese proceso de atomización de la estructura industrial representa para la vigencia del sindicalismo en la actualidad.

Además, como el peso del empleo en las grandes empresas es bastante reducido en el total de la población ocupada<sup>6</sup> es difícil imaginar que sean estas empresas las que proporcionen oportunidades de empleo en el futuro y que los sindicatos de esas empresas jueguen el papel que alguna vez jugaron en la promoción de los intereses de sus trabajadores. Es por ello que el desarrollo de la micro-industria, tanto en zonas urbanas como en zonas rurales y en los barrios pobres de las grandes ciudades, contribuye a cambiar la estructura del empleo y por lo tanto impide que las condiciones de trabajo sean objeto de negociación colectiva. Al contrario, los trabajadores de las micro-empresas y los trabajadores por cuenta propia poseen condiciones de trabajo y salarios que no se rigen por la contratación colectiva.

(f) La redistribución espacial de la actividad económica y de la fuerza de trabajo.

No obstante, existe un último aspecto que también posee relevancia desde el punto de vista de los condicionantes de la afiliación sindical y de la capacidad reivindicativa del movimiento

obrero. Este aspecto tiene que ver con la redistribución espacial de la implantación de la actividad económica que ha sido inducida por el nuevo modelo económico.

Los cambios en la geografía económica de países como Argentina, Brasil, Chile, México y América Central y su relación con la capacidad organizativa del sindicalismo modifican la influencia que las tradiciones regionales o los sectores económicos que se proletarizaron primero (minas, textiles) y después (manufactura, servicios públicos, servicios personales) tuvieron en el desarrollo del movimiento obrero. También guardan relación con el peso que tuvo la difusión de algunos planteamientos ideológicos (anarquismo, socialismo, comunismo). Es decir, los cambios de localización de la actividad económica, como resultado de o como causa de la presencia o ausencia de esos factores, ha roto con los patrones de poder sindical que se habían construido a lo largo de varias décadas.

El crecimiento de la industria maquiladora, el desarrollo de actividades exportadoras en la agricultura, la construcción de nuevas plantas de alta tecnología y la aparición de talleres de confección en zonas rurales modificó la estructura sindical que se había generado a partir del proceso de crecimiento hacia fuera y de la industrialización por sustitución de importaciones. En efecto, la presencia de miles y miles de trabajadores en la maquila, en la cosecha y procesamiento de la fruta o de productos pesqueros, en la manufactura de autopartes, en el cuidado de flores y de hortalizas, ligados o no a formas industriales de producción, modifica las bases sobre las cuales de había gestado la solidaridad de clase, fundamento del surgimiento de los sindicatos. El regreso a la unidad familiar como centro productivo y el fin de la fábrica como lugar de la producción replantea las condiciones para la organización sindical.

También, el cambio de localización del sistema productivo provoca cambios en la dinámica migratoria que ya no se dirige hacia los centros económicos tradicionales sino más bien hacia esas nuevas regiones industriales que carecen de historia sindical y en donde todo está por hacer para generar demandas colectivas. Todo lo cual refuerza los procesos que mencionamos antes y no hacen sino dificultar todavía más la organización de los trabajadores y el planteamiento de demandas colectivas.

Podemos concluir que todos los procesos analizados contribuyen a bloquear el proceso de proletarización, que se había desarrollado en forma sostenida desde principios del siglo XX en casi todos los países latinoamericanos. La disminución o el estancamiento del empleo asalariado y la marginación de la mano de obra calificada impiden el desarrollo de una dinámica de formación de

clase. La disminución del ritmo de crecimiento del empleo asalariado y la descalificación del trabajo debilita las posibilidades de afiliación sindical que habían estado históricamente ligadas a los obreros calificados de las grandes empresas. Esto puede explicar porqué, a pesar de que las tasas de participación de la población en la actividad económica han aumentado significativamente, no se haya producido un proceso paralelo de organización sindical.

Las características mencionadas de la evolución de los mercados de trabajo—informalización, feminización, disminución del empleo público, atomización del tamaño de las empresas del sector industrial, redistribución espacial de la actividad económica—apuntan a una crisis de las bases de sustentación del sindicalismo. Dadas esas características, es difícil imaginar cómo el sindicalismo pueda continuar cumpliendo con su papel histórico de búsqueda del control de los procesos de trabajo y de acceso a las instancias de representación política, que fueron el punto de partida de los logros que permitieron satisfacer los intereses colectivos de los trabajadores.

### **Las tasas de sindicalización en Brasil, Chile y México**

La evolución de los mercados de trabajo es la base sobre la cual se puede discutir la cuestión de las tasas de sindicalización. Si las bases de sustentación de los mercados de trabajo se han transformado al punto que lo hemos señalado, entonces es de esperar que las tasas de sindicalización hayan experimentado cambios cualitativos.

Si definimos a la tasa de sindicalización como la proporción de los trabajadores sindicalizados en relación al total de los trabajadores sindicalizables (equivalentes, hasta cierto punto, al total de los asalariados en la población económicamente activa) podemos determinarla a partir del impacto que esas transformaciones han tenido sobre este último. En otras palabras, podemos suponer que la tasa de sindicalización se ha visto presionada en las últimas décadas, mientras ocurrían los cambios descritos. Realizaremos este ejercicio considerando los casos de Brasil y México para los cuales existen estudios recientes (Cardoso, 2001; Aguilar, 2001).

-el caso brasileño

La evidencia empírica presenta distintas situaciones. Un escenario es el brasileño, descrito por Adalberto Cardoso (2001). Este trabajo, que presenta un análisis contundente de la evolución reciente de las tasas de sindicalización en Brasil, constata que la dinámica de la afiliación sindical en la última década se explica casi enteramente por la disminución del empleo asalariado en la industria

manufacturera y en los servicios financieros como los bancos. Pero, al mismo tiempo demuestra que el sindicalismo brasileño fue capaz de reclutar nuevos afiliados entre los trabajadores de ramas de actividad en expansión como son aquellos en los que el mercado de trabajo tendió a feminizarse y en los que se dio una oferta de empleo no calificado. Estos dos movimientos explican porqué las tasas de sindicalización han tendido a permanecer estables cuando se les considera al nivel agregado.

Por otro lado, Cardoso demuestra que esas tasas fluctúan en función de los cambios en la proporción de trabajadores asalariados y de los cambios en la estructura productiva. Dice textualmente: “la pérdida de afiliados se explica casi enteramente por la pérdida de empleos asalariados, en particular en la industria de transformación y en los servicios financieros. La crisis de la afiliación sindical es reflejo de la crisis del empleo asalariado en el país”(Cardoso, 2001: 22–23).

Así, constata que en la raíz de las fluctuaciones de las tasas de sindicalización están la crisis del sindicalismo industrial y del sindicalismo del sector de los bancarios, que fueron afectados profundamente por la política del Plan Real, adoptado en 1995. Además, constata que los despidos en esos dos sectores generaron altas tasas de desempleo abierto que repercutieron sobre las bases sociales a partir de las cuales el sindicalismo podía afiliar a los trabajadores.

Finalmente, constata que frente a esa reducción de los sindicalizados de la industria y de los servicios financieros, existe un crecimiento fuerte del número de afiliados a sindicatos en la educación y en el sector público, especialmente en el sector de la salud, lo cual se refleja en el cambio de la composición del liderazgo de la Central Única de los Trabajadores de Brasil que pasa a ser dirigida por trabajadores de estos sectores, desplazando así a los obreros metalúrgicos que la habían dirigido desde su creación en 1980.

El caso brasileño es un buen ejemplo de cómo la evolución sectorial de la fuerza de trabajo así como los procesos que discutimos en el párrafo anterior han afectado la dinámica de la tasa de sindicalización. Este ejemplo permite afirmar que las transformaciones en los mercados de trabajo, si bien modifican profundamente la forma que asumía la población sindicalizada, no por ello resultan en una reducción absoluta de la afiliación sindical. Además, el caso brasileño muestra que en el análisis de la estructura sindical no basta con estudiar la dinámica de la afiliación sindical sino que hay que ver cómo la acción del liderazgo sindical en los sectores económicos que juegan un

papel en el nuevo modelo de desarrollo contribuye a modificar la estructura y a darle una representación a los trabajadores que se insertan en esos sectores.

-el caso mexicano

En México, el incremento de las tasas de participación de la población en la actividad económica ha contribuido al incremento del empleo informal en el total del empleo. Así, la tasa de participación ha pasado de 25% a un 40% de la población total, llevando la población económicamente activa del país a unos 40 millones de personas. Ello se explica por la incapacidad de sistema económico para crear empleos formales para satisfacer esa demanda de trabajo. De manera que la proporción del empleo formal ha tendido a mantenerse constante mientras que los mercados de trabajo se informalizan cada vez más. En consecuencia, como la sindicalización se ubica primordialmente en el sector del empleo formal, el número absoluto de trabajadores sindicalizados se ha estancado en términos cuantitativos. Por lo que la tasa de sindicalización ha tendido a estancarse (Aguilar, 2001).

No obstante, como en México, en contraste con Brasil, el poder sindical no deriva tanto del grado de control que el sindicalismo tiene sobre los mercados de trabajo como de la articulación del sindicalismo con el sistema político a través del régimen corporativo, el análisis de la tasa de sindicalización no es tan relevante para comprender el peso del actor sindical en la vida social del país. En efecto, en la medida que los sindicatos mexicanos derivan su poder del acceso que tuvieron y tienen en la estructura del régimen corporativo, su capacidad de representación del mercado de trabajo no es determinante para explicar el nivel de satisfacción de sus demandas.

Desde que se estableció el régimen corporativo en los años 1930, las confederaciones obreras como la Confederación de Trabajadores de México (CTM), la Confederación Regional Obrera Mexicana (CROM), la Confederación Regional de Obreros y Campesinos (CROC) y otras, como la Federación de Sindicatos de Trabajadores al Servicio del Estado (FSTSE), al ser parte del Partido Revolucionario Institucional (PRI) que controló al Estado Mexicano desde el triunfo de la Revolución Mexicana (1910), han logrado una capacidad de negociación política en la que su representatividad no se expresa a través del control de la afiliación sino a través de la participación en diversas instituciones (Comisión Nacional de Salarios Mínimos, Instituto Mexicano del Seguro Social, Instituto de Fomento de la Vivienda), para los trabajadores, que le permiten al liderazgo sindical obtener importantes logros para los trabajadores. Por lo cual, la estructura de la afiliación sindical refleja las formas de articulación de los sindicatos con la estructura política.

De manera que, si analizamos lo que ocurre en las dos grandes jurisdicciones a través de las cuales se procesan las negociaciones colectivas como son la local y la federal y si distinguimos en esta última, los apartados A (sector privado) y B (sector público), podemos comprender cómo el sindicalismo mexicano representa los intereses de los trabajadores.

En la jurisdicción local, en que se negocian las demandas de los sindicatos cuya esfera de acción se limita al ámbito de los estados de la federación, intervienen sobre todo las confederaciones nacionales que afilian en cada estado (32), a esos sindicatos.

En la jurisdicción federal existen dos situaciones. La primera tiene que ver con la negociación de las demandas de los sindicatos cuya esfera de acción trasciende el ámbito de un estado. Ahí intervienen sindicatos que representan a trabajadores de un sector económico que tiene plantas en diversos estados de la federación (sindicatos nacionales de industria). La segunda tiene que ver con los sindicatos del sector público, es decir las organizaciones de los trabajadores al servicio del Estado que establecen condiciones generales de trabajo de validez nacional. Por lo tanto, deben distinguirse tres esferas a partir de las cuales pueden definirse las bases del sindicalismo mexicano.

- los sindicatos de jurisdicción local

- los sindicatos nacionales de industria

- los sindicatos del sector público.

(a) Los sindicatos de jurisdicción local.

En los sindicatos de jurisdicción local, ubicados por definición en cada estado de la federación y regulados por las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje, los trabajadores organizados pertenecen a sectores económicos que no tienen relevancia nacional ni tampoco un peso económico significativo. No obstante, es en ellos en que descansa el poder de confederaciones como la CTM, la CROC, la CROM o la CGT. Cada una de estas centrales compite por la afiliación de los sindicatos de jurisdicción local en el transporte de pasajeros, la construcción, los empleados de comercio y la pequeña y mediana industria.

En el periodo 1980–2000, durante el cual la industria maquiladora experimentó un proceso de expansión notable, los trabajadores de la maquila empezaron a organizarse en sindicatos, los cuales han sido impulsados por la CTM y la CROM. El sindicalismo fronterizo que ha surgido no tiene una resonancia en todo el empleo de la maquila (equivalente a más de 1.5 millones de trabajadores). Sin embargo, en localidades como Tijuana, Tecate, Ciudad Juárez y Matamoros ha

crecido significativamente, lo cual ha permitido la firma de contratos colectivos administrados localmente pero patrocinados por las confederaciones nacionales como la CTM y la CROM. Estimaciones respecto de la afiliación de estos sectores indican que existen unos cuatro millones de trabajadores sindicalizados en el ámbito de la jurisdicción local.

(b) Los sindicatos de jurisdicción federal.

Los sindicatos nacionales de industria que representan a los trabajadores de las ramas económicas de jurisdicción federal que son reguladas por las Juntas Federales de Conciliación y Arbitraje (JFCA), ocupan un lugar muy importante en el conjunto del sindicalismo porque organizan sectores como el petróleo, la electricidad, las comunicaciones, la minería y la industria siderúrgica, la radio y la televisión, entre otros. Estos sectores, que son estratégicos en la economía del país, y sus respectivos sindicatos, afilian aproximadamente 600 mil trabajadores, ejercen una presión muy fuerte sobre las autoridades del trabajo y sobre el sistema político.

Además, la contratación colectiva en las ramas de jurisdicción federal tiene repercusiones nacionales pues los contratos se aplican a todos los trabajadores de las empresas cubiertas por ellos, irrespectivamente de su ubicación geográfica. Existen dos variantes en dicha contratación: puede darse la situación del Sindicato de Trabajadores Petroleros de la República Mexicana (STPRM) en donde un solo contrato colectivo regula las condiciones de trabajo de todas las plantas de Petróleos Mexicanos en el país o puede darse la situación del Sindicato Nacional de Trabajadores Mineros y Metalúrgicos de la República Mexicana (SNTMMRM) en donde existen tantos contratos colectivos como secciones tiene el sindicato. En ambas situaciones, los trabajadores son representados tanto por el liderazgo nacional como por el liderazgo seccional, por lo cual los contratos resultantes tienen efectos generales sobre todos los trabajadores. Tanto el aspecto de aplicación de los contratos como la fuerza que da la organización al contar con un liderazgo de esa naturaleza, compensa el peso relativamente bajo que tiene la afiliación de los sindicatos nacionales de industria. En efecto si bien representan solo 0.5% de la población ocupada del país su impacto en el ámbito laboral es estratégico.

-los sindicatos del sector público.

Los sindicatos del sector público cuya representación nacional descansa en la Federación de Sindicatos de Trabajadores al Servicio del Estado (FSTSE) que agrupa a los sindicatos de las secretarías de Estado, de servicios públicos como la educación y la salud así como a los sindicatos de los trabajadores de los estados y de los municipios del país, poseen una tasa de sindicalización

muy elevada. En efecto, como la afiliación sindical es obligatoria para los trabajadores de dichas reparticiones públicas, en principio todos ellos están sindicalizados y gozan de prestaciones como las proporcionadas por el Instituto de Servicios y Seguridad Social de los Trabajadores al Servicio del Estado (ISSSTE).

La pertenencia al ISSSTE de los trabajadores afiliados a la FSTSE permite estimar muy exactamente el monto de la afiliación de los sindicatos del sector público. A fines de 2001, esa afiliación alcanzaba los 2.5 millones de trabajadores, de los cuales 1.2 millones pertenecían al Sindicato Nacional de Trabajadores de la Educación (SNTE) y unos 0.8 millones al Sindicato de Trabajadores del Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS). El resto pertenecía a los demás centros de trabajo del sector público. Es en base a esta membresía cautiva que la FSTSE puede ejercer un poder considerable sobre el Estado y obtener resultados que no están disponibles para el resto de los trabajadores.

En base a las consideraciones anteriores, el número total de trabajadores sindicalizados se ubica en unos 7.2 millones de trabajadores, lo cual representa una tasa de sindicalización de un 20% en México, tasa que no ha variado fuertemente en los últimos 20 años. Análisis de los efectos de la desarticulación entre el movimiento obrero y los partidos políticos en el marco de la transición económica.

### **Sindicalismo y partidos políticos**

Junto a la transición económica, caracterizada por el peso del modelo de desarrollo de la industrialización por sustitución de importaciones (ISI), al modelo de desarrollo de la transnacionalización del mercado interno (TMI), los países latinoamericanos han experimentado una transición política, desde las dictaduras militares o de los regímenes autoritarios a las llamadas “nuevas democracias”. Estas dos transiciones no están necesariamente vinculadas. Al contrario, existen bases para considerar que han ocurrido paralelamente una con otra y precisamente es este paralelismo en que descansan algunos de los problemas que experimentan ambas transiciones en la actualidad. No obstante el interés que pudiera tener el estudio las características de ambas transiciones en sus relaciones recíprocas, nuestra atención se centrará aquí en el impacto que la democratización ha tenido sobre la articulación entre el movimiento obrero y los partidos políticos. Pues, no es solo la transición entre modelos de desarrollo que ha afectado esa articulación sino que

también cabe señalar que la transición política ha sido quizás tanto o más relevante para explicar la situación actual del sindicalismo en varias partes de la región.

-el caso argentino (1989–2000)

Un primer caso que merece ser discutido es el de la relación entre el sindicalismo y el partido peronista en Argentina entre 1989 y 1995, durante el gobierno de Menem (Epstein, 2001; González, Bosoer, 1999; Murillo, 2001). En este caso, y como resultado de la división de la CGT, una parte del sindicalismo participó directamente en la modificación de las políticas salariales, la estabilidad en el empleo, los cambios en la propiedad de las empresas, las restricciones al derecho de huelga en los servicios públicos, las reformas al sistema de seguridad social y al régimen de contrato de trabajo. Es decir, durante el gobierno de Menem, el sindicalismo, a través de la firma del Acuerdo Marco para el Empleo, la Productividad y la Equidad Social (1994) permitió institucionalizar la negociación de las transformaciones que enfrentaban los mercados de trabajo, el sistema previsional y las calificaciones profesionales. El sindicalismo consiguió mantener su identidad, lo que le permitió movilizar a los trabajadores e intervenir en las negociaciones sobre contratos colectivos, reformas previsionales, y trabajo temporal así como en los que tuvieron lugar sobre la productividad. La estrecha relación entre el presidente de la República y una parte del sindicalismo peronista permitió transformar el sistema de relaciones laborales con el consenso sindical.

No obstante la existencia de esa participación en la primera presidencia de Menem, ella dejó de existir en la segunda (1995–2000) y eso explica que en este último período la capacidad política del sindicalismo oficial se debilitara considerablemente, sobre todo por el incremento del desempleo abierto que llegó a representar un 15.8% en el periodo 1995–1999. Esa evolución debilitó el ascendiente del liderazgo sindical sobre los trabajadores, el cual era cada vez más débil para presionar al Estado y a los empresarios para favorecer la creación de empleos. Un indicador del debilitamiento de dicho ascendiente fue la disminución del número de diputados de extracción sindical en el Congreso de la Nación que pasó de 26 (10.2% del total) en la legislatura 1987–1989 a 10 (3.9% del total) en la legislatura 1993–1995 (Gonzalez, Bosoer, 1999).

Si bien ese proceso no tuvo una expresión directa en el ámbito electoral, que se refleja en la reelección de Menem en 1995, no cabe duda de que el control sobre el mercado de trabajo experimentó un debilitamiento generalizado, particularmente en lo que se refiere al empleo en las empresas privatizadas de los ferrocarriles, la siderurgia, las comunicaciones y la electricidad. El caso

argentino revela el proceso gradual de deterioro de la articulación clásica que había existido entre la CGT y el partido peronista y su sustitución por bases de apoyo político distintas a las que habían proporcionado los trabajadores. Lo que no quiere decir que el debilitamiento organizacional del sindicalismo estuviera correlacionado con la pérdida de la conciencia peronista. Pues solo a través de ésta pueden entenderse las movilizaciones emprendidas por la CGT, la solidaridad que han establecido con los trabajadores sin empleo, la denuncia de las condiciones impuestas desde el exterior en la soberanía del país. En Argentina, podrán ser débiles las organizaciones pero no por ello necesariamente se ha debilitado la conciencia que consiguió crear Perón cuando asumió el liderazgo del movimiento que lleva su nombre, en la segunda mitad de los años cuarenta.

Por lo cual, en las condiciones de Argentina, es a través de la rearticulación entre el sindicalismo y el partido justicialista que se facilitó la realización de las transformaciones económicas que resultan de la transición entre modelos de desarrollo. Entre 1989 y 2000, esa rearticulación se reflejó en cambios muy profundos en el espacio económico de ese país y en la forma de articulación entre el partido y el sindicato, los cuales reflejaron la capacidad para articularse en base a la existencia de bases sociales que estuvieran dispuestas a apoyarlos en las elecciones y en los cambios económicos. Y ello se explica porque las organizaciones sindicales argentinas han logrado conservar su representatividad en la fábrica en base a la identificación del movimiento obrero con el peronismo, al cual adhieren los trabajadores. Según declaraciones de Rodolfo Díaz, quien fuera ministro del trabajo de Menem entre 1991 y 1992, “el núcleo, la base principal del electorado del justicialismo desde el 14 de mayo de 1989 hasta el 14 de mayo de 1995 tiene variaciones menores ; el comportamiento electoral del peronismo se mantiene constante, incluso en la capital federal” (González-Bosoer, 1999). A lo cual hay que agregar el éxito que tuvo el gobierno de Menem en estabilizar a la economía a través del control de la inflación. Por lo cual, si bien contienen importantes cambios en la forma en que el sindicalismo se articuló con el peronismo no por ello se rompió el lazo entre ambos. Esta situación ejemplifica bien un extremo, que es el de la posibilidad de la rearticulación entre estos actores en el proceso de implantación del nuevo modelo económico.

Cuadro 1

**Evolución de los salarios mínimos reales urbanos según tipo de articulación  
sindicalismo-Estado  
(1980-100)**

<b>Año</b>	<b>Bolivia</b>	<b>Chile</b>	<b>Perú</b>	<b>Argentina</b>	<b>Brasil</b>	<b>México</b>
1982	93.7	97.2	77.6	103.7	99.2	88.7
1983	55.4	78.3	79.3	152.9	87.9	73.5
1984	45.6	66.9	61.7	167.5	81.3	68.2
1985	18.4	63.4	54.2	113.1	83.9	67.0
1986	17.1	61.3	55.8	110.0	82.3	60.6
1987	19.8	57.6	60.1	120.8	64.8	56.3
1988	20.9	61.7	45.5	93.5	63.3	49.3
1989	18.7	68.6	24.2	42.1	68.5	46.3
1990	17.3	73.3	21.4	40.2	46.7	42.0
1991	26.6	79.9	14.9	56.0	51.4	40.2
1992	26.4	83.4	15.6	45.3	56.5	38.3
1993	28.8	87.5	12.1	70.0	63.9	37.8
1994	31.7	90.8	14.4	81.1	60.8	37.7
1995	31.1	94.8	14.7	78.5	67.1	33.3
1996	31.3	98.8	15.2	78.4	68.9	30.5
1997	32.2	102.3	26.7	77.9	73.2	30.1
1998	37.5	108.3	29.6	77.3	75.7	30.1
1999	41.1	113.3	28.9	77.8	76.8	29.1

Fuentes: (a) para el período 1982-1990: CEPAL, *Balance preliminar de la economía de América Latina y el Caribe*, Santiago, 1992; (b) para el período 1991-1998: OIT, *Panorama Laboral '99*, núm. 6, 1999.

-el caso chileno

En el otro extremo se sitúa el caso chileno, en donde, durante la misma década, la exclusión política del liderazgo sindical, el debilitamiento de la capacidad de representación sindical de los trabajadores así como la desaparición de la articulación entre los partidos políticos de izquierda y los sindicatos indican que la implantación del nuevo modelo económico puede implicar la marginación del actor sindical (Barrett, 2001; Epstein, 2001; Frank, 2001).

Cuadro 2

**Variación de las remuneraciones medias reales según tipo de articulación sindicalismo-Estado  
(1982–1999)**

Año	Bolivia	Chile	Perú	Argentina	Brasil	México
1982	–	-0.2	8.3	-10.4	2.4	0.9
1983	–	-10.9	-15.2	26.2	-12.3	-21.0
1984	–	0.2	-6.6	28.2	-12.3	-21.0
1985	–	-4.0	-11.0	-17.2	24.4	1.5
1986	–	1.6	25.6	0.8	25.2	-5.8
1987	–	-0.3	3.9	-7.9	-5.0	-0.3
1988	–	6.5	-24.9	-3.9	6.2	0.6
1989	–	2.0	-45.7	16.7	8.6	4.9
1990	–	1.8	3.4	-4.4	-14.0	3.6
1991	-0.8	5.1	6.3	14.7	-15.3	3.8
1992	1.0	5.3	-1.6	1.0	7.4	5.7
1993	1.2	4.2	-0.9	-1.3	10.4	2.0
1994	7.8	6.1	7.0	0.8	4.7	2.3
1995	-1.5	4.6	-1.7	-0.9	10.8	-9.8
1996	0.3	9.5	-2.8	-0.1	4.2	-7.2
1997	7.2	3.4	-0.1	-0.4	4.5	-0.1
1998	–	3.9	0.7	-0.2	2.8	1.4
1999	–	3.5	-0.9	0.8	-4.9	-0.3

Fuente: (a) para el período 1982–1990: CEPAL, *balance preliminar de la economía de América Latina y el Caribe 1991*, Santiago, 1992; (b) para el período 1991–1998: OIT, *Panorama Laboral*, núm. 6 y 7, 1999 y 2000.

En efecto, en Chile tanto el éxito de la transición a la democracia como la aplicación de las reformas laborales y su profundización en 1991, 1995 y 2001, dependieron en gran medida de la subordinación del sindicalismo a las disposiciones legales que habían sido establecidas durante la dictadura militar, las que no fueron derogadas por el gobierno de la Concertación de Partidos por la

Democracia (CPD), durante los doce años en que ha estado en el poder (1990–2002). La profundización de las reformas laborales, llamadas de segunda generación, que tienen por objeto acelerar la competitividad de la economía chilena en el mercado internacional, implicó mantener el arbitrio empresarial en materia de despidos a pesar de que se ampliaron las formas de representación (legalizando las confederaciones y flexibilizando los procedimientos para crear sindicatos). No obstante, no se derogaron las disposiciones que permiten el despido arbitrario de los líderes sindicales ni tampoco aquellas que restringen el derecho de huelga, limitando su duración máxima de 60 días y a aquellos sindicatos que han acordado negociar colectivamente las condiciones de trabajo de sus afiliados. Tampoco se tocaron las prerrogativas empresariales de contratar reemplazantes para cubrir las vacantes de los huelguistas. Gran parte del contenido del Plan Laboral de 1979 sigue vigente a pesar de los matices que se han introducido (Escobar, 1999; Humeres, 2001).

En descargo de lo ocurrido en la relación entre el sindicalismo y los gobiernos de la CPD, se hace alusión frecuentemente a la evolución positiva que han experimentado los salarios reales, tanto mínimos como medios. Con una base 100 en 1980, los salarios mínimos pasaron de 73.3 a 122.2 entre 1990 y 2000 mientras que los salarios medios pasaron de 105.8 a 155.5 en el mismo periodo (OIT, 2001). Estos datos apoyan la postura según la cual los trabajadores chilenos no necesitaron de los sindicatos para mejorar sus niveles de remuneración. Se argumenta que la disminución de la población sindicalizada no es sino un reflejo del aumento de los salarios en función del aumento de la productividad y de la política estatal de aumentar los salarios mínimos para apoyar a los trabajadores de sectores económicos en donde no se realizan esas políticas empresariales. Esta postura olvida que si bien las remuneraciones aumentaron, los niveles de desempleo abierto se han mantenido proporcionalmente muy altos, a lo largo de toda la década de los 90, en particular entre las mujeres (11.9%) y entre los jóvenes (15.2%) entre 20 y 24 años (OIT, 2001).

La existencia de tasas de desempleo abierto (Escobar, 1999) de esa magnitud, en circunstancias de que el PIB creció en promedio a una tasa del 6.4% entre 1990 y 2000, revela que la ausencia del actor sindical puede estar ligada a dicho fenómeno. En efecto, si comparamos la relación entre la evolución del desempleo abierto y la dinámica de los salarios mínimos reales en Chile y México, observamos el fenómeno contrario. En efecto, en México, en el mismo período, con una tasa de crecimiento del PIB del 3.7%, los salarios reales, mínimos e industriales, se mantuvieron estancados mientras la tasa de desempleo abierto estuvo en promedio en 3.5%.

Una posible conclusión, basada en este análisis, permite afirmar que la ausencia del actor sindical en Chile permite mantener niveles de desempleo abierto que en México se corrigen por la articulación del sindicalismo con el régimen corporativo. Puede pensarse entonces que la marginación política del actor sindical en el caso chileno ha tenido repercusiones negativas sobre el empleo. Aparentemente, en años recientes (2000–2001) este fenómeno tiende a fortalecerse ya que, incluso en una coyuntura de reducción de crecimiento del PIB, los salarios reales siguen creciendo mientras la tasa de desempleo abierto se mantiene en alrededor del 9% de la PEA (unas 590 mil personas). Todo lo cual permite concluir que el debilitamiento sindical en Chile tiene efectos sobre la capacidad de retener el empleo o de incrementarlo a pesar del aumento de los salarios reales, mínimos y medios.

El paquete de reformas laborales, promulgado a fines de 2001, incluye la posibilidad de que los empresarios sustituyan (y no solo reemplacen temporalmente) a los trabajadores en huelga, la legalización de los contratos temporales, contratos de capacitación para jóvenes entre 18 y 24 años por un máximo de 2 años, la semana de trabajo alternativa en donde una redistribución de la carga semanal de trabajo permite la eliminación del sobrepago de las horas extraordinarias además de otras medidas tendientes a flexibilizar el tiempo de trabajo. Todas estas medidas apuntan a confrontar el problema del desempleo abierto a través de la flexibilización de las condiciones de empleo, sin que exista evidencia empírica que permita sustentar ese vínculo. Al contrario, la pérdida del acceso del sindicalismo al sistema político en Chile puede explicar porqué el desempleo se transforma progresivamente en un elemento constitutivo del nuevo modelo económico, cuya expresión más desarrollada se encuentra en ese país.

Lo que brilla por su ausencia en ese paquete son medidas que tiendan a incrementar las posibilidades de intervención sindical para hacer frente al mismo problema pues, si bien los sindicatos obtienen ciertas prerrogativas para combatir las prácticas antisindicales de las empresas y que se flexibilizaron los requisitos para obtener el registro sindical (bajando el número mínimo para formar sindicatos de 20 trabajadores a 8) esas medidas no llevan a un fortalecimiento del sindicalismo en su capacidad de negociación respecto de los problemas de empleo. En la medida que las atribuciones empresariales para despedir a los trabajadores se mantienen incólumes y que busquen mejorar la competitividad a través de inversiones en tecnología, marketing y publicidad en los mercados a los cuales exportan sus productos será poco menos que imposible crear empleos para las nuevas generaciones de chilenos que entran a los mercados de trabajo.

La comparación entre los casos de Argentina y Chile indican que la implantación del nuevo modelo económico puede realizarse marginando al sindicalismo de la vida productiva provocando una situación en la que las inversiones no se relacionan con la creación de empleos. Sin embargo, el caso de México (Zapata, 2002) aporta evidencia contraria al demostrar que el mantenimiento de ciertos recursos de poder por el sindicalismo puede contribuir a hacer compatible dicho modelo con niveles de desempleo abiertos reducidos. La marginación sindical. Es decir que la transnacionalización del mercado interno no implica necesariamente que el desempleo se dispare como ha sido el caso en Argentina. Y, en el mediano y largo plazo, para fortalecer las posibilidades del desarrollo democrático, quizás la mejor alternativa descansa en el papel que se asigne al sindicalismo en la sociedad.

### **Conclusiones**

Las consideraciones anteriores se han centrado en el análisis de los mercados de trabajo en el contexto de la apertura comercial, la privatización de las empresas estatales y la desregulación de las instituciones laborales. También han enfocado el análisis de los efectos de la desarticulación entre el movimiento obrero y los partidos políticos en el marco de la transición económica y de la transición política. A partir de esas consideraciones pueden derivarse algunos desafíos que el sindicalismo latinoamericano deberá enfrentar en el mediano y largo plazo. Esos desafíos tienen que ver con las formas de organización sindical, con la conformación de centros estratégicos de acción sindical, con la rearticulación del movimiento obrero con los partidos políticos y con la cuestión ideológica. Discutiremos cada uno de estos aspectos sucesivamente.

Las transformaciones de los mercados de trabajo y en términos generales, la reestructuración del aparato productivo indican que las formas tradicionales de organización sindical experimentan serias dificultades para conseguir sindicalizar a los nuevos trabajadores. El tamaño de las empresas, las formas de contratación, la flexibilización del tiempo de trabajo, entre muchos otros factores, bloquean la posibilidad de organizar a los trabajadores en la empresa, en forma sostenida. De manera que, alternativas como las existentes en Brasil, en donde históricamente el sindicalismo se ha organizado territorialmente, podrán ser pertinentes para otras realidades nacionales en las que no existen. La alternativa organizacional brasileña, basada en una combinación de sindicalismo profesional con la implantación territorial, permite conciliar la concentración obrera espacial con sindicatos que la reflejen pero también permite enfrentar las nuevas formas de organización de las

empresas en sitios en donde hasta ahora no había sindicatos. Es decir, los sectores económicos que han surgido como resultado de la liberalización comercial en lugares sin tradición sindical podrán ser objeto de una ofensiva orientada a la sindicalización de los trabajadores de esos nuevos sectores, como son los de la industria maquiladora, la cosecha de fruta y las flores de exportación, y los servicios públicos. También podían servir para organizar categorías sociales como las mujeres o los jóvenes que son contratados en condiciones muy precarias. El sindicalismo debe explorar esas alternativas para adecuar las características del nuevo aparato productivo y del nuevo marco institucional a los requisitos de la representación colectiva de los trabajadores.

Lo anterior no se contradice con el segundo desafío del movimiento obrero, con el establecimiento de centros estratégicos de acción sindical. En efecto, en la industria maquiladora, en la industria de la cosecha y empaque de fruta y de flores de exportación, en la manufactura de autopartes, en las telecomunicaciones y en algunos servicios públicos como la salud y la educación, o no existen sindicatos o no desempeñan el papel que deberían desempeñar dada la importancia de esos sectores en el TMI. El movimiento obrero, a partir de esta nueva realidad, en vez de localizar su atención en sus bases tradicionales de apoyo, podrá concentrarse en estos sectores que, por ocupar un lugar estratégico en la economía, podrán convertirse en centros de acción sindical que pudieran cuestionar las formas a través de las cuales se han implementado hasta ahora las estrategias exportadoras. Fortalecer la capacidad reivindicativa de los sectores estratégicos de la nueva economía podrá servir de estímulo para una renovación del sindicalismo, de sus formas de organización y de sus formas de acción.

Un tercer desafío tiene que ver con la rearticulación del movimiento obrero y de los partidos políticos en el contexto de las dos transiciones por las que han pasado varios países de la región en los últimos quince o veinte años. De una subordinación estrecha a los imperativos de los partidos tanto en la versión corporativa como en la versión clasista, el movimiento obrero ha pasado a una marginación de sus intereses específicos en el ámbito político. A la deriva, sin articulaciones significativas salvo en casos excepcionales como los de Argentina o Brasil, los sindicatos defienden a duras penas espacios en el ámbito de la negociación colectiva, sabiendo que sin vinculaciones con la política, esos espacios son frecuentemente ineficaces. Por lo cual, el movimiento obrero, a través de los cambios en sus formas de organización y de la conformación de acciones en los sectores estratégicos del TMI, podrá quizás recuperar algún grado de influencia en la definición de los objetivos de algunos partidos políticos, los cuales, a su vez, podrán encontrar en el actor sindical, a un aliado que pudiera contribuir

con sus votos pero también con sus ideas a la democratización del proceso de toma de decisiones en el modelo de desarrollo de la transnacionalización del mercado interno.

Y, por último, la responsabilidad del sindicalismo como forma de representación colectiva de los trabajadores descansa también en la formulación de uno o varios proyectos que den sentido a las reivindicaciones. Por ejemplo, la informalización de los mercados de trabajo, el estancamiento de los salarios, la exclusión de las organizaciones sindicales de las instancias de toma de decisiones en la seguridad social o en la salud pueden ser enfrentados a través de propuestas y de alternativas formuladas por los trabajadores.

### Endnotes

<sup>1</sup> Como es el caso entre México y Estados Unidos. Se prevé que una vez que dejen de operar los aranceles al maíz y a otros productos agrícolas a partir de enero del año 2003, estas presiones se intensifiquen.

<sup>2</sup> La desregulación laboral incluye (a) la derogación y los cambios a las disposiciones legales vigentes (códigos del trabajo, leyes laborales), (b) la derogación y los cambios introducidos en las cláusulas de los contratos colectivos de trabajo y (c) las prácticas que fortalecen la unilateralidad patronal en el proceso de toma de decisiones sobre los recursos humanos de las empresas, sobretodo en el ámbito de lo que ocurre dentro de las instalaciones. Entre éstas figuran en forma prominente las atribuciones relativas a la movilidad horizontal y vertical de los trabajadores, el otorgamiento de horas extraordinarias, el rediseño de los puestos de trabajo para ampliar las responsabilidades de los trabajadores.

<sup>3</sup> Para un análisis de este proceso en Chile, vease Frank, 2000 y 2002.

<sup>4</sup> Es relevante mencionar en relación a la migración internacional entre los países mencionados que las remesas en dinero que envían los emigrantes a sus países de origen suman cantidades que empiezan a jugar un papel central en la supervivencia de sus familias y de amplias regiones. En 2001, esas remesas llegaron a 1.500 millones de dólares por parte de los salvadoreños y a 10 mil millones de dólares por parte de los mexicanos que trabajan en ambos casos en Estados Unidos (datos de Inter-American Dialogue, 2002).

<sup>5</sup> En México, en lugares como Hermosillo (Sonora), Matamoros (Tamaulipas), Tijuana (Baja California), Ciudad Juárez (Chihuahua), la sindicalización de la industria maquiladora también se ha feminizado tanto en su composición como en dirigencia. De manera que la sindicalización de la maquila guarda una relación con la feminización del mercado de trabajo de esa industria.

<sup>6</sup> En el año 2000, las 500 empresas mexicanas más grandes, de acuerdo con sus ventas, empleaban menos del 5% de la población activa del país que era equivalente a unas 38 millones de personas: 1.500.000 trabajadores.

## REFERENCIAS

- Aguilar Garcá, Javier. 2001. *La población trabajadora y sindicalizada en México en el período de la globalización*, México, Universidad Nacional Autónoma de México, Instituto de Investigaciones Sociales, Fondo de Cultura Económica.
- Alcalde, Arturo y Graciela Bensunsán (comp.). 2000. *Trabajo y trabajadores en el México contemporáneo*, México, Miguel Ángel Porrúa Editores.
- Arias, Patricia. 1988. “El empleo a domicilio en el medio rural: la nueva manufactura,” *Estudios Sociológicos*, vol. VI, núm. 18, septiembre-diciembre.
- Barrett, Patrick. 2001. “Labour policy, labour business relations and the transition to democracy in Chile,” *Journal of Latin American Studies*, vol. 33, part. 3, agosto.
- Birch, Melissa (editor). 2000. *The Impact of Privatization in the Americas*, Coral Gables, FL. North South Center Press.
- Cardoso, Adalberto. 1999. *Sindicatos, trabalhadores e a coqueluche neo liberal. A era Vargas acabou?*, Río de Janeiro, Editora Fundacao Getulio Vargas.
- Cardoso, Adalberto. 2001. “Determinantes da densidade sindical no Brasil entre 1988–1998,” trabajo presentado en el XXIII Congreso LASA 2001, Washington D.C., 6-8 septiembre.
- Comisión de la Industria de Vestuario y Textiles (AGEXPRONT). 2001. *Código de conducta, herramienta para mejorar la productividad*, sin editor, Guatemala.
- Commons, John. 1950. *The Economics of Collective Action*, University of Wisconsin Press, (posthumous).
- Commons, John. 1921. *Trade Unionism and Labor Problems*, Boston, Ginn and Company.
- Covarrubias, Alejandro y Solís, Vicente (comps.). 1993. *Sindicalismo, relaciones laborales y libre comercio*, Hermosillo, El Colegio de Sonora.
- De La Garza, Enrique. 1992. “El Tratado de Libre Comercio de América del Norte y las relaciones laborales en México,” en, Centro de Estudios Sociológicos, *Ajuste estructural, relaciones laborales y libre comercio*, El Colegio de México.
- De Laire, Fernando. 1999. *La trama invisible o los claroscuros de la flexibilidad (producir, construir y proveer servicios bajo jornadas excepcionales en la minería privada y en sus eslabonamientos de subcontratación)*, Dirección del Trabajo, Gobierno de Chile, Santiago, Cuadernos de Investigación núm. 8.

- De Paula Leite, Marcia y Da Silva, Roque Aparecido. 1991. *Modernização tecnológica, relações de trabalho e práticas de resistencia*, Sao Paulo, Iglu Editores.
- Escobar, Patricio. 1999. *Trabajadores y empleo en el Chile de los noventa*, Santiago, Ediciones Lom, Colección Sin Norte.
- Epstein, Edward. 2001. "Organized Labor Under Neo-liberalism in Recent Argentina and Chile," trabajo presentado en la reunion de la Latin American Studies Association (LASA) 2001, XXIII Congress Washington D.C., septiembre 6-8.
- Espinoza, Malva y Ninaska Damianovic. 2000. *Encuesta Laboral 99. Informe de resultados*, Santiago, Dirección del Trabajo (Gobierno de Chile) Departamento de Estudios.
- Frank, Volker. 2000. "El movimiento sindical en la nueva democracia chilena. Perspectivas de los dirigentes sindicales de base: ¿hechos o ficción?," *Revista Universum* (Universidad de Talca-Chile), núm. 15.
- Frank, Volker. 2002. "The Elusive Goal in Democratic Chile: Reforming the Pinochet Labor Legislation," *Latin American Politics and Society*, Spring: 35-68.
- French, John. 1992. *The Brazilian Worker's ABC. Class Conflict and Alliances in Modern Brazil*, Chapel Hill, The University of North Carolina Press.
- Frundt, Henry. 1998. *Trade Conditions and Labor Rights. US Initiatives, Dominican and Central American Responses*, University Press of Florida.
- González, Santiago Senén y Fabián Bosoer. 1999. *El sindicalismo en tiempos de Menem*, Buenos Aires, Editorial Corregidora.
- Guimaraes, Antonio Sergio y Castro Araujo, Nadya. 1991. "Trabajo, sindicalismo y reconversión industrial en Brasil," *Estudios Sociológicos*. Vol. IX, núm. 25, enero-abril.
- Hathaway, Dale. 2000. *Allies Across Borders. Mexico's Authentic Labor Front and global solidarity*, South End Press.
- Humeres, Hector. 2001. *Reforma laboral. Ley núm. 19759*, Santiago, Editorial Jurídica de Chile.
- Iglesias, Norma. 1987. *La flor más bella de la maquiladora*, México, Secretaría de Educación Pública.
- Inter-American Dialogue. 2002. *Project: The Developmental Role of Remittances in US Latino Communities and in Latin American Countries*, Washington, D.C. (varios informes de investigación).

- Keck, Margaret. 1992. *The Worker's Party and Democratization in Brazil*, New Haven, Yale University Press.
- Lara, Sara (comp.). 1996. *Jornaleros, empresarios y boias frias: el rostro femenino del mercado de trabajo en América Latina*, Caracas, Editorial Nueva Sociedad.
- Levitsky, Steven. 2001. "Transforming Labor Based Parties in Latin America: the Argentine Justicialist Party in Comparative Perspective," Kellogg Institute, University of Notre Dame, Working Paper, n°. 288, Julio.
- Marshall, Adriana (comp.). 1990 *El empleo público frente a la crisis. Estudios sobre América Latina*, Ginebra, Instituto Interamericano de Estudios Laborales.
- Martin, Scott. 1997. "Beyond Corporatism: New Patterns of Representation in the Brazilian Auto Industry," in Chalmers, Vilas, Hite, Martin (comps.), *The New Politics of Inequality in Latin America*, Oxford University Press.
- Martins Rodriguez, Leoncio., 1990. *CUT: os militantes a e ideologia*, Sao Paulo, Paz e Terra.
- Murillo, Victoria. 2001. *Labor Unions, Partisan Coalitions and Market Reforms in Latin America*, New York, Cambridge University Press.
- Novelo, Victoria. 1991. *La difícil democracia de los petroleros: historia de un proyecto sindical*, México, Ediciones de la Casa Chata y Ediciones El Caballito.
- Oficina Internacional del Trabajo. 1999. Panorama Laboral 1999, 2000, 2001, núm. 6, núm. 7, Lima.
- Parra Castro, Javier. 2001. *La estructura sindical en Sonora*, Hermosillo (Sonora), edición del autor, agosto.
- Partida, Raquel, A. Bouzas, P. Ravelo y O. Contreras. 2002. *El sindicalismo en México ante el nuevo milenio: una perspectiva global*, Universidad de Guadalajara, UNAM y Sindicato de Trabajadores Académicos de la Universidad de Guadalajara.
- Partida, Raquel. 2002. *Empresas reestructuradas: innovación tecnológica, organización del trabajo y flexibilidad laboral. Los casos de las industrias electrónica y alimenticia de Jalisco*, Universidad de Guadalajara, Centro Universitario de Ciencias Sociales y Humanidades.
- Portella De Castro, María Silvia. 1992. "Brasil: diez años de transición sindical," *Trabajo*, núm. 8.
- Pozner, Paul. 1999. "Neo-liberalism and Democracy: the State of Popular Participation in Post-authoritarian Chile," Ph.D. dissertation, The University of North Carolina at Chapel Hill.

- Programa Regional de Empleo para América Latina y el Caribe (PREALC). 1992. "El empleo urbano: diagnóstico y desafíos de los noventa," en *PREALC Informa*, núm. 29, abril.
- Quintero, Cirila. 1998. "Sindicalismo en las maquiladoras fronterizas. Balance y perspectivas," *Estudios Sociológicos*, Vol. XVI, núm. 46, enero-abril.
- \_\_\_\_\_. 1992. "Reestructuración sindical en las maquiladoras mexicanas: 1970-1990," tesis de Doctorado en Ciencia Social con especialidad en Sociología, Centro de Estudios Sociológicos, México, El Colegio de México.
- Reinhardt, Nola y Peres, Wilson 2000. "Latin America's New Economic Model: Micro Responses and Economic Restructuring," *World Development*, Special Issue, setiembre.
- Rendón, Teresa y Salas, Carlos. 1992. "El mercado de trabajo no agrícola en México. Tendencias y cambios recientes," en Centro de Estudios Sociológicos, *Ajuste estructural, mercados de trabajo y Tratado de Libre Comercio*, México, El Colegio de México.
- Roberts, Kenneth. 1998. *Deepening Democracy?. The Modern Left and Social Movements in Chile and Peru*, Stanford University Press.
- Rodriguez, Patricia. 2002. "Labor Movement at a Crossroads in Brazil: the CUT and Flexibilization," Final Paper, Graduate Seminar on Labor process and labor conflict in Latin America, Department of Sociology, University of Notre Dame, mayo.
- Schurman, Rachel. 2001. "Uncertain gains: labor in Chile's new export sectors," *Latin American Research Review*, vol. 36, núm. 2.
- Sorel, Georges. 1946. *Réflexions sur la violence*, Paris, M. Riviere et Cie, (edición original de 1907).
- Touraine Alain. 1995. *Qu'est-ce que la démocratie?*, Paris, Editions Fayard.
- Treviño Siller, Sandra. 1988. "Reflexiones sobre el trabajo a domicilio en la zona noreste de Guanajuato," *Estudios Sociológicos*, Vol. VI, núm. 18, septiembre-diciembre.
- Von Bülow, Marisa. 2000. "O movimento sindical brasileiro nos anos 90," trabajo presentado al Congreso de LASA 2000, realizado en Miami, marzo.
- Zapata, Francisco. 1995. *El sindicalismo mexicano frente a la reestructuración*, México, El Colegio de México.
- \_\_\_\_\_. 2001. "Las perspectivas de la democracia en América Latina," *Foro Internacional*, núm. 163, enero-marzo.

\_\_\_\_\_. 2002. "Salarios mínimos y empleo. Con énfasis particular en los casos de Argentina, Chile y México," *Papeles de Población*, nueva época, (Universidad Autónoma del Estado de México), año 8, núm. 32, abril-junio .