

Reflexiones Acerca de la Reforma Laboral

Enrique de la Garza Toledo

1. Antecedentes

Desde 1988 se inició un debate que no termina aún acerca de la necesidad de flexibilizar la ley laboral y que se ha intensificado después de la entrada en vigor del NAFTA. Las primeras propuestas de modificación provinieron de las organizaciones empresariales CONCANACO y COPARMEX. El punto central era la *flexibilidad del trabajo*, justificado por el nuevo contexto de globalización del mercado y la producción, la modernización de los procesos productivos, la necesidad de proporcionar mayor confianza a los inversionistas y elevar la productividad y la calidad.

En aquellas propuestas iniciales se comprendían los tres aspectos clásicos de la flexibilidad del trabajo, además de limitaciones a los conflictos obrero patronales.

En cuanto a flexibilidad numérica se proponía revisar el concepto de indemnización por despido, simplificar el retiro del trabajador y el concepto de salario caído, así como replantar el proceso de rescisión del contrato. En la funcional se planteaba flexibilizar la jornada de trabajo, establecer la polivalencia y comisiones de productividad. En la salarial replantar el concepto de salario remunerador y poner el salario en función de la productividad y de las condiciones económicas de cada empresa, reformular la idea de prestación económica y ponerla en función de las capacidades de cada empresa, así como implantar el salario por hora.

En cuanto a los conflictos obrero patronales se pedía prohibir las huelgas por solidaridad, establecer la responsabilidad de los sindicatos si las huelgas eran declaradas inexistentes y mayores restricciones a las huelgas en los servicios públicos.

En el año de 1989 la diputación obrera del PRI (Partido Revolucionario Institucional) logró que el Congreso de la Unión hiciera una consulta popular acerca de las posibles modificaciones a la Ley Federal del Trabajo; la Secretaría del Trabajo formó una comisión tripartita para la elaboración de un proyecto de modificación, pero esta no llegó a emitir ningún resultado público. Desde ese año a la fecha, periódicamente los empresarios

han reclamado una nueva Ley del Trabajo y los sindicatos se han dividido entre los que oponen a toda modificación (Sindicato Mexicano de Electricistas) y los que aceptan modificaciones que no afecten derechos adquiridos, sobre todo los que hablan de la necesidad de un nuevo capítulo acerca de modernización y productividad (Unión Nacional de Trabajadores).

Una propuesta sistemática empresarial está contenida en el documento que las organizaciones empresariales Coparmex, Concanaco y Canacintra presentaron en 1994 al candidato triunfante del Partido Revolucionario Institucional (PRI) Ernesto Zedillo a la presidencia de la república, de lineamientos de política económica que contiene un apartado laboral. En este documento se justifica el cambio en la legislación del trabajo en aras de lograr una mayor competitividad. Los puntos principales de modificación según los empresarios serían:

- 1). Movilidad funcional y geográfica con multihabilidades
- 2). Contratos temporales, por hora o jornada reducida
- 3). Racionalizar causales de rescisión de contratos
- 4). Limitaciones en cuanto a responsabilidades en juicios laborales por el pago de salarios caídos
- 5). Pago por hora
- 6). Democratizar la huelga: previo al estallamiento acreditar la voluntad mayoritaria de los trabajadores con voto secreto; asimismo en la decisión para levantarla
- 7). Desaparecer las juntas de conciliación y arbitraje
- 8). Desaparecer los contratos ley
- 9). Establecer contratos de capacitación sin que impliquen relación laboral
- 10). Acabar con el escalafón ciego y cambiarlo a escalafón por capacidad
- 11). Establecer prestaciones laborales y sindicales de acuerdo con las condiciones de cada empresa (implica el cuestionamiento del funcionamiento actual de la Seguridad Social)
- 12). Eliminar la cláusula de exclusión por ingreso y separación
- 13). Libertad de sindicalizarse
- 14). Sindicalismo apolítico, acabar con la relación con los partidos.

En los noventa, en cuanto a proyectos de modificación de la ley laboral, las organizaciones empresariales no presentaron un sólo frente. El Consejo Coordinado Empresarial (CCE), que es la organización empresarial más amplia del país, es el que ha apoyado de manera más decidida la política económica del gobierno y, en esta medida, en los períodos en los que el Estado no insistió en la reforma laboral tampoco el CCE consideró que era indispensable. Una posición semejante adoptó la Concamin. Las más insistentes han sido la Concanaco y la Coparmex. Desde el inicio de la campaña de Salinas de Gortari por la presidencia (1988) prometió una nueva ley Laboral, pero terminó su período y no lo logró, declarando al final de su período que dos grandes reformas estaban pendientes, la laboral y la de seguridad social. La CTM al inicio (1989) no tuvo una posición completamente opuesta a la reforma, pero cuando se conoció la propuesta de la Coparmex-Concanaco, que en parte era anticorporativa, cambió radicalmente y desde entonces se mantuvo renuente a las modificaciones hasta que en 1999 aceptó negociar el código procesal del trabajo y ya con el gobierno de Fox se unió a la cruzada reformista de la Ley.

Entre mayo de 1990 y mayo de 1992 el Estado ya no insistió en la reforma, los empresarios por el contrario siguieron declarando la necesidad de cambiarla y la CTM oponiéndose. De mayo de 1992 a noviembre de 1993 se estableció una especie de tregua entre la CTM y los empresarios para no entorpecer la negociación del NAFTA, a partir de ahí los empresarios han insistido en la reforma; la CTM se opuso hasta 1999 (De la Garza y Bouzas, 1998).

En 1995 la polémica acerca del cambio en la Ley Federal del Trabajo fue reforzada por los planteamientos contenidos en el Plan Nacional de Desarrollo del gobierno zedillista en el sentido de la necesaria flexibilización de los mercados laborales. Sin embargo, el impulso por parte de la Secretaría del Trabajo de modificación de la ley siguió hasta 1996 un camino gradualista, llamando a la CTM y a la COPARMEX a ponerse de acuerdo; la negociación se reinició con el mutuo reconocimiento de la necesidad de una cultura laboral. En este contexto el Partido Acción Nacional (PAN) presentó su iniciativa de reforma de la legislación laboral. El proyecto del PAN, elaborado por el prestigioso abogado Nestor de Buen, tenía dos componentes novedosos principales: primero, consideraba a la flexibilidad el trabajo en aspectos muy diversos, que en esencia coincidía con las propuestas de la

Coparmex y la Concanaco; y, segundo, la democratización de las organizaciones obreras, que se alejaba de los planteamientos gubernamentales y de las cúpulas patronales y obreras.

En el aspecto de la flexibilidad el trabajo, el proyecto panista cambiaba principios básicos del derecho laboral que habían privado en México, al denunciar el carácter tutelar del Estado con respecto de la parte más débil en la relación laboral y sustituirlo por la función de guardián del equilibrio entre los factores de la producción; el otro cambio importante en los principios era la sustitución de la idea de justicia social por la promoción del empleo y de la productividad. Por este camino, la flexibilidad del trabajo aparecía en el proyecto de la ley en sus tres formas clásicas: la flexibilidad numérica es decir, la capacidad de las empresas para emplear o desemplear de acuerdo con las necesidades de la producción. En este sentido se introducían las nociones de contrato de aprendizaje con su período de prueba; se flexibilizaba la terminación de la relación laboral con la inclusión de una prima de antigüedad, independientemente de la causa de la terminación que sustituía a los 20 días por año más los tres meses de salario y a la anterior prima de antigüedad de 12 días de salario por año; flexibilizaba el trabajo discontinuo; y reglamentaba el empleo de subcontratistas. En cuanto a la flexibilidad interna, se especificaba que las condiciones de trabajo pueden cambiar hacia arriba o hacia abajo; además se ampliaba la capacidad de la empresa para mover a sus trabajadores entre puestos, geográficamente y en sus días y horarios de trabajo; en particular se flexibilizaba la distribución del tiempo semanal del trabajo (que proponía de 40 horas) a criterio del empleador, según las necesidades de la producción; planteaba la obligación por el obrero de laborar horas extras y en los días de descanso obligatorio si la producción lo requiriera, aunque esta obligación no era para los días de descanso semanal; establecía el privilegio de la capacidad sobre la antigüedad para ascender en el escalafón. En flexibilidad salarial (salario en función de productividad o calidad) no proponía una sola forma de salario, por ejemplo el salario por hora, sino que abría las posibilidades a múltiples formas de pago con mayor claridad que en la Ley actual. En resumen, la principal característica de la flexibilidad que proponía el proyecto panista era la unilateralidad patronal; es decir, salvo en dos casos, se trataba de una flexibilidad que no implicaba un acuerdo de por medio con la parte obrera. Estos dos casos eran: cuando los cambios en la Tecnología o en la organización del trabajo afectaran el empleo.

Un poco después Partido de la Revolución Democrática (PRD) elaboró un anteproyecto de Ley del Trabajo. Este anteproyecto reconocía la necesidad de flexibilizar moderadamente las relaciones de trabajo e insistía en eliminar controles gubernamentales sobre el registro de sindicatos, la contratación colectiva y la huelga.

Es decir, en México no ha cambiado hasta la fecha la legislación laboral, sin embargo las presiones empresariales y gubernamentales para flexibilizarla han aumentado desde la firma del NAFTA. El argumento principal para dicha flexibilización se relaciona con la necesidad de ganar competitividad para exportar y atraer inversión extranjera directa.

La Secretaría del Trabajo convocó en Agosto del 2001 a los factores de la producción a formar primero una *Mesa Central de Decisión* y segundo un *Equipo de Trabajo*. La Mesa Central de Decisión fue la encargada de trazar las directrices y aprobar el anteproyecto de Ley Laboral que fue a la Cámara de Diputados en Noviembre del 2002.

En La Mesa Central de Decisión participaron los dirigentes de las principales Cámaras empresariales (Consejo Coordinador Empresarial, Concamin, Consejo Mexicano de Hombres de Negocios, Asociación de Banqueros de México, Coparmex, Canaco, Canacindra, Comce, AMIB, Consejo Nacional Agropecuario y Asociación Mexicana de Instituciones de Seguros). También estuvieron los dirigentes máximos de las organizaciones sindicales: Congreso del Trabajo, Sindicato Nacional del INFONAVIT, CROC, CTM (tres representantes), Sindicato Ferrocarrilero, CROM y UNT (3 representantes), además, participó la STyPS con 5 personas más tres asesores.

El Equipo de Trabajo fue el encargado de hacer el anteproyecto de Ley Laboral, para ser aprobado por la Mesa Central de Decisión. En el equipo de Trabajo participaron inicialmente 6 representantes empresariales, 6 del Congreso del Trabajo y dos de la UNT.

Desde que los trabajos de estas comisiones se iniciaron, en forma pública solo la UNT protestó porque en el reglamento interno de funcionamiento la STyPS se abrogó el derecho de ser el fiel de la balanza en el caso de no haber consenso en las decisiones, incluso amenazó, y finalmente lo hizo casi un año después, con retirarse de las negociaciones frente al intento de aprobar por la vía rápida el *Código de Procedimientos Laborales*, elaborado desde el gobierno anterior.

En los últimos días de Noviembre del 2002 la diputación obrera del PRI presentó ante la Comisión de Trabajo de la Cámara de Diputados el proyecto de nueva Ley Laboral

acordada entre las organizaciones patronales y las del Congreso del Trabajo con la mediación de la Secretaría del Trabajo en los que quedaba de la Mesa central de Decisión. Unas semanas antes otro tanto hicieron el PRD y la Unión Nacional de Trabajadores (UNT).

2. Los Conceptos de Reforma Laboral

El concepto originario histórico de Ley laboral no tiene en su centro la idea de mercado de trabajo sino de relación laboral, posteriormente se amplió hacia las relaciones industriales y no tiene que ver con facilitar el libre encuentro entre oferta y demanda. Las Leyes Laborales nacen históricamente en el mundo de las luchas obreras por paliar las consecuencias de la revolución industrial y del capitalismo liberal del siglo XIX, en México de la Revolución Mexicana que a su manera reconoció que había una “cuestión social”, en particular laboral que no podía dirimirse solo a través del derecho civil o del penal.

El concepto de relación de trabajo, como relación entre trabajo y capital incluye al encuentro entre oferta y demanda de trabajo, pero principalmente a las relaciones dentro del proceso de trabajo de los ya empleados. Es decir, que esa relación entre capital y trabajo no se agota en el encuentro entre la compra y la venta, sino se continúa tanto como dura la relación de trabajo y origina problemas más allá del salario y el volumen del empleo. como la capacitación, la distribución de tareas, la intensidad del trabajo, la relación del trabajo con la tecnología, con la organización, con la gestión de recursos humanos, con los ascensos, las sanciones, el despido, no siempre vinculados a la oferta y demanda de trabajo o del producto. Otros ámbitos de la relación entre capital y trabajo, que van más allá del mercado de trabajo y del proceso productivo que han llegado a considerar las legislaciones laborales son los derechos de asociación, de huelga y de contratación colectiva, así como derechos a la seguridad social, la fundamentación de esta parte de las legislaciones es por un lado la existencia de intereses colectivos de las partes que pueden no coincidir y, además, que la no coincidencia puede llevar al conflicto, concebido este como legítimo en determinadas condiciones legales. La ampliación de las relaciones institucionalizadas de trabajo hacia la regulación del conflicto colectivo y hacia el estado como regulador con sus tribunales, leyes e instituciones, permitió legitimar el concepto de Relaciones Industriales,

que no comprende solamente las del trabajo en el mercado de trabajo y el proceso productivo, sino a las instituciones de regulación del conflicto obrero patronal, la seguridad social, e incluso los pactos corporativos entre sindicatos, estado y organizaciones patronales. Al respecto, dicen Katz y Kochan (1988) que la negociación colectiva que es el centro de las relaciones industriales podría ser contemplada en tres niveles:

El estratégico: objetivos, estructuras y estrategias de sindicatos y management; el funcional: proceso propiamente de negociación colectiva, que implica un marco jurídico laboral, instituciones y procedimientos, así como costumbres y tradiciones; y el del lugar de trabajo (workplace): como se traducen las relaciones industriales y la negociación colectiva en lugar de trabajo.

Kochan y Katz en realidad están haciendo referencia a la impertinencia de la separación entre relaciones industriales y relaciones laborales (RL). Este último concepto es común referirlo a "las formas y mecanismos de interrelación de los sujetos en el marco de la organización de la producción con el fin de adoptar decisiones en torno a las condiciones de ejecución del trabajo y a la distribución de los resultados"(Bronstein, 1995). Es decir, entre RI y RL hay una interpenetración dependiendo del problema que se quiere analizar y estos conceptos más bien remiten a niveles de la relación capital-trabajo, que no se limita a los dos señalados (RI y RL) sino que otros pueden ser especificados y descubiertos en cada caso particular.

Es decir, el concepto originario de legislación laboral, como normatividad de las relaciones de trabajo en sentido ampliado no se originó para reforzar las relaciones de mercado sino fue concebida como derechos y obligaciones frente a la desigualdad que el mercado generaba. Las condiciones han cambiado y a inciso del siglo XXI el sentido de las reformas laborales en general es hacia la flexibilidad del trabajo. Pero el concepto de flexibilidad del trabajo actualmente no es unívoco y en esta medida la reforma propugnada puede tener formas y contenidos diferentes.

Desde inicios de la década de los ochenta el concepto de flexibilidad del trabajo ha sido palabra clave en las transformaciones de las relaciones laborales y de los Sistemas de Relaciones Industriales a nivel internacional (De la Garza y Bouzas, 1998). Aparentemente se trataba de la antigua discusión entre neoclásicos, keynesianos e institucionalistas acerca de sí los mercados de trabajo deben desreglamentarse y dejarse a las libres fuerzas de la

oferta y la demanda (Locke, et. al., 1995) (OCDE, 1987)). Sin embargo la polémica actual es más compleja porque involucra actores que no se reducen a los economistas y sus teorías. En términos prácticos la polémica se actualizó a raíz de dos fenómenos aparentemente concordantes pero originados de fuentes diversas: por un lado, el advenimiento de las políticas macroeconómicas neoliberales, con sus componentes de desreglamentación de mercados –entre otros el laboral -, privatizaciones y ajustes macroeconómicos para controlar la inflación y poder acercarse al equilibrio (Reija *et. al.*, 1990). Por otra parte, las nuevas doctrinas gerenciales, originadas en Japón aunque occidentalizadas, que buscaban elevar la productividad y la calidad a nivel micro (Ozaky, 1996). Ambos fenómenos se dieron históricamente en forma sincrónica, la crisis del llamado taylorismo fordismo significó el cuestionamiento de las instituciones de regulación propias de la posguerra, y también de las formas dominantes de organizar el trabajo. La apertura de las economías implicó para las empresas presiones mayores en productividad y calidad para poder subsistir en mercados globalizados. Sin embargo, los orígenes de la flexibilidad a nivel macro y macroeconómico han implicado procesos diferentes y también concepciones diversas acerca de lo que es más importante de flexibilizar con respecto del trabajo: el mercado de trabajo o bien el uso de la fuerza de trabajo dentro del proceso productivo (Shaiken, 1993):

1) La flexibilización del mercado de trabajo. El mercado de trabajo puede entenderse como el punto de encuentro entre quienes ofrecen su fuerza de trabajo por un salario y aquellos que la pueden y quieren comprar. El énfasis en el mercado de trabajo y su flexibilización es puesto sobre todo por la economía neoclásica. Los problemas de la forma de utilización de la fuerza de trabajo en forma productiva en esta perspectiva son relativamente secundarios, desde el momento en que dejados los mercados a las libres fuerzas tenderían al equilibrio y con ello los métodos de producción con las formas diversas de utilización de la fuerza de trabajo se ajustarán automáticamente para conducir al óptimo. Es decir, lo que importa en la flexibilización del mercado de trabajo es la eliminación de obstáculos para que el encuentro entre oferentes y demandantes de fuerza de trabajo se realice con la más plena libertad individual. La libertad en el mercado de trabajo se traduce en dos variables principales, la cantidad de trabajadores a emplear (el empleo) y el salario que estos devengarán. Por lo tanto, la flexibilización del mercado laboral implicará la eliminación de rigideces para

emplearse o emplear y en la fijación de los salarios. En otras palabras, las políticas de flexibilización en esta perspectiva se mueven en el nivel de los Sistemas de Relaciones Industriales, es decir, en el de las instituciones, normas y sujetos conformados durante el período del Estado Benefactor y que regularon las relaciones entre empleadores y empleados: Leyes laborales, Contratación Colectiva y Sindicalización, Seguridad Social y Justicia Laboral (Standing, 1999). En otros términos, flexibilizar el mercado de trabajo equivale a flexibilizar el sistema de relaciones industriales:

- a) En los mecanismos de fijación de salarios que fueran mas allá de la asignación espontánea por oferta y demanda. Por tanto, resultan indeseables los salarios mínimos o aquellos en los que se consideran los costos de reproducción de la fuerza de trabajo y también el monopolio sindical en la contratación de mano de obra.
- b) En los mecanismos de contratación o despido de trabajadores que no se rijan por oferta y demanda de empleo: leyes laborales que dificultan el despido o imponen indemnizaciones por ajuste de personal; aquellas que obligan a emplear trabajadores en forma indefinida; contratos colectivos que dificultan la contratación o el despido; presiones sindicales o gubernamentales en contra del recorte de personal.
- c) En impuestos, gravámenes o tributos que incrementan los costos salariales, tales como las cuotas de la seguridad social, fondos para despedidos, para vivienda, etc.

En síntesis, la flexibilización del mercado de trabajo en esta perspectiva equivale a la flexibilización de las leyes laborales, de los contratos colectivos, de las políticas gubernamentales (Tokman, 1999).

2) Pero el énfasis en el mercado de trabajo no es propia de todas las perspectivas en juego en la actualidad. Hay otra concepción, también dominante, pero en un nivel diferente del de las políticas macroeconómicas, el de las doctrinas nuevas de la gerencia. En este sentido, el advenimiento del liberalismo en el ámbito de las políticas estatales se conjugó con la nueva ola de la gerencia, con el Toyotismo en cuanto a formas de organización y gestión de la mano de obra. En este sentido, el mercado es un supuesto pero donde hay que accionar y transformar es en el proceso productivo. Aquí no operan los ajustes automáticos si se flexibiliza el mercado laboral, sino que se plantea una acción consciente, organizada y consensuada entre gerencia y trabajadores con respecto del aumento de la productividad y

la calidad, requisitos para salir adelante en el mercado desregulado. Es decir, la flexibilidad al interior de las empresas se mueve entre los ámbitos de la organización del trabajo y el de las relaciones laborales (Maurice, 1991) (Streeck, 1992). Utilizando una terminología tradicional, la flexibilidad más importante sería de carácter funcional y salarial, más que la numérica. En lo funcional se pugnaría por la polivalencia en el trabajo, por la movilidad interna entre puestos, categorías, departamentos, turnos, agregando la necesidad de una nueva cultura laboral de involucramiento y participación de los trabajadores, de identidad con la empresa. Cuando se considera al sindicato, se le plantea de la misma forma, un *sindicato de la casa*, es decir, comprometido con las metas de la empresa (Kumazuawa, 1996). En cuanto al salario, hay una diferencia con la primera concepción, el énfasis no se pone en la oferta y demanda de fuerza de trabajo en el mercado de trabajo, sino en el desempeño del ya empleado. Es decir, en poner el salario en función de la productividad y la calidad. En otras palabras, el énfasis en la flexibilidad en esta concepción se pone en el proceso productivo más que en el mercado. Es cierto que las dos concepciones de flexibilidad –en el mercado de trabajo y en la producción – pueden complementarse, pero la primera se mueve más en lo macro y ha sido tarea de los gobiernos el eliminar rigideces y la segunda en el micro de la empresa y ha estado a cargo de las gerencias (Pollert, 1989).

3) La tercera postura viene del mundo académico. Son las teorías del Postfordismo (Amin, 1994), que de manera general plantean el fin del taylorismo fordismo y su posible sustitución por el Posfordismo. Este Postfordismo implicaría una flexibilidad sobre todo en la producción, semejante en forma a la postura toyotista, pero concertada entre gerencia y sindicato. Además se plantea la necesidad de una reforma del Sistema de Relaciones Industriales y no simplemente su desregulación como en la postura neoclásica, lo que equivale a la creación de nuevas instituciones que sean capaces de regular las relaciones entre empleados y empleadores en un mundo con mercados abiertos y globalizados (Boyer, 1988).

En la realidad de las relaciones laborales son las concepciones 1) y 2) las que predominan con combinaciones diversas: la 1) es impulsada sobre todo por los gobiernos, los organismos financieros internacionales y las organizaciones patronales. La perspectiva 2) de flexibilización por las gerencias de las empresas apoyadas de diversas maneras por los

gobiernos. La postura 3) por académicos que provienen del campo keynesiano, algunos marxistas, institucionalista y a veces sindicatos. De cualquier forma, el concepto, en tanto contenido, supuestos y medidas prácticas de la flexibilidad del trabajo conforma un terreno en disputa desde hace unos 20 años a nivel internacional, que se ha ido definiendo dependiendo de los sistemas anteriores de relaciones industriales, y los campos de fuerzas entre sus actores (Pollert, 1991).

Es decir, el concepto de flexibilidad del trabajo no tiene un significado unívoco en el debate teórico; dependiendo de la fuente conceptual de donde provenga así será su contenido y también sus implicaciones en políticas laborales (Standing, 1986).

Además de la definición del concepto de flexibilidad, la polémica en torno de la misma ha originado una discusión complementaria acerca de:

- a) sí la flexibilidad está asociada con un nuevo tipo de relaciones laborales que superarían a las que se conformaron durante el Estado Benefactor,
- b) sí hay una sola forma de flexibilización en las relaciones laborales y cuál sería el nivel óptimo de la flexibilidad sin atentar sobre el crecimiento de la productividad,
- c) sí la tendencia hacia la flexibilización del trabajo es una necesidad frente a la globalización de las economías, y
- d) sí con la flexibilización en el mediano plazo todos ganan, trabajadores, sindicatos y patrones ((Steinberg y Vicario, 1997).

Además, se puede hablar de flexibilidad del producto y del proceso desde el punto de vista técnico, y en la flexibilidad del trabajo puede ponerse el énfasis en el ajuste del volumen de empleo (flexibilidad numérica externa), en el ajuste de la cantidad del trabajo (flexibilidad numérica interna), en el uso de la fuerza de trabajo en el proceso de trabajo (flexibilidad funcional) y en las formas de pago en función del desempeño (flexibilidad salarial) (Ozaki, 1999). La flexibilidad puede funcionar, por un lado, a nivel micro (lugar de trabajo, departamento o empresa), meso (corporación, rama, zona) o del sistema de relaciones industriales y el mercado de trabajo. Y, por otro lado, la flexibilidad puede aceptar un nivel formal, codificado en leyes, reglamentos o pactos y otro informal propio de las costumbres, tradiciones e interacciones cotidianas. En síntesis, la flexibilidad del trabajo

como forma es la capacidad de la gerencia para ajustar el empleo, el uso de la fuerza de trabajo en el proceso productivo y el salario a las condiciones cambiantes de la producción; pero esta forma puede tener otros contenidos dependiendo de las concepciones que están detrás y, sobre todo, de las interacciones entre los actores, instituciones, normas y culturas dentro y fuera del trabajo.

3. ¿Es tan Importante la Reforma Laboral?

El proyecto de ley laboral presentado por la Mesa central de Decisión a través de los diputados obreros del PRI a la cámara respectiva tiene como componentes principales los de flexibilidad del trabajo y las restricciones a la libertad de asociación, de contratación y de huelga. En cuanto a la flexibilidad del trabajo abarca aunque de manera desigual las tres dimensiones de aquella. En flexibilidad numérica –ajuste del número de trabajadores a las condiciones del mercado del producto – establece los contratos por tiempo indeterminado con período de prueba durante 30 días sin responsabilidad para el patrón en cuanto a indemnización por despido y los contratos de capacitación hasta por tres meses. En la flexibilidad funcional o dentro del proceso productivos se plantea la posibilidad de jornadas discontinuas, la ampliación pactada de tareas, y de cambiar los días de descanso contenidos en los contratos, así como la flexibilización de la jornada que, sin rebasar el total de horas semanales o mensuales, pueda ajustarse diariamente en función de las necesidades de la producción. También se establece como criterio principal para el ascenso en el escalafón al desempeño y la capacitación. En flexibilidad salarial es más pobre que en la numérica y funcional y no hay compromisos explícitos de compartir las ganancias de productividad a través de bonos. A lo sumo se propone la ampliación de las comisiones de capacitación al tema de la productividad, pero en este ámbito las comisiones solo proponen a las gerencias posibles cambios en maquinaria, organización del trabajo y relaciones laborales, pero no hay mención específica alguna al reparto de los beneficios.

El proyecto mencionado adiciona y detalla muchos los requisitos para celebrar un contrato colectivo de trabajo: se requiere de la firma de todos los miembros del sindicato, de las constancias emitidas por el registro de asociaciones de la directiva del sindicato, de sus estatutos en los que se especifique que dentro de su radio de acción está la empresa con

la que se quiere firmar contrato, así como el padrón de agremiados. Otro tanto sucede con el procedimiento para emplazar a huelga por firma de contrato colectivo: constancia certificada del registro del sindicato, que en sus estatutos se especifique que en su radio de acción esta la empresa, la relación firmada por todos los trabajadores afiliados al sindicato, la certificación por parte de la autoridad que dichos trabajadores forman parte del sindicato; cuando haya un juicio por titularidad del contrato colectivo no se aceptará otra demanda similar en tanto no se resuelva; y se establece el voto secreto certificado por la STyPS para el estallamiento de la huelga.

Es decir, en este proyecto se sintetizan la mayoría de las demandas históricas de los empresarios en cuanto a reforma flexible de la ley, aunque no se llegó a proponer el pago por hora, las prestaciones en función con la capacidad financiera de la empresa o la eliminación de salarios caídos. En cambio, se dejaron de lado la eliminación de las cláusulas de exclusión, la prohibición de afiliarse a sindicatos a partidos, la penalización a los dirigentes sindicales que no proporcionen los estatutos del sindicato y el contrato colectivo a los trabajadores, el voto secreto y directo para elegir dirigentes, y un nuevo instituto de registro de contratos y sindicatos con información abierta a quienes tengan interés jurídico, aunque las últimas tres cuestiones aparecían en el penúltimo borrador del proyecto de ley y se eliminaron en el momento de entregarlo a la cámara de diputados. En otras palabras, el proyecto proporciona flexibilidad laboral a las empresas, impone requisitos adicionales a la titularidad de contratos, a la firma de estos y a la huelga y no modifica la situación actual para el registro de sindicatos.

Por su parte, el proyecto presentado por la UNT y el PRD, parte de una concepción funcionalista e institucionalista de las relaciones industriales y plantea la necesidad de un pacto social entre trabajadores, empresarios y Estado, implícito en la experiencia de negociación entre el sindicato de telefonistas y Telmex.¹ Este proyecto se centra en los aspectos procesales relacionados con la libertad de asociación, de contratación colectiva y de huelga. Al respecto conserva la cláusula de exclusión por ingreso al trabajo pero no por

¹ En un texto reciente de crítica a la reforma de la investigadora Graciela Bensunsan (2003) reafirma esta visión funcionalista de las relaciones industriales y de la globalización, al considerar que el proyecto mencionado es condenable porque no servirá ni tan siquiera al Neoliberalismo y a la globalización porque la autora supone, funcionalista y esquemáticamente, que la eficiencia productiva y la competitividad en las economías abiertas sólo se pueden conseguir con sindicatos participativos, democráticos y buenos repartos de la ganancia. La experiencia internacional muestra que esta competitividad, dependiendo del contexto puede lograrse por vías muy diversas, incluso las de bajos salarios y con corporativismo (Boyer y Frayssenet, 2000)

separación, establece el voto secreto y directo para elegir dirigentes sindicales, y el registro nacional de sindicatos y contratos colectivos, la posibilidad de celebrar contratos colectivos por rama y cadena productiva, crea una nueva institución (Instituto Nacional de Salarios, Empleo y Productividad), el salario mínimo lo fija la cámara de diputados, así como el reparto de utilidades, propone semana de 40 horas y un solo salario mínimo nacional. En el tema de productividad, el desarrollo, como en el primer proyecto, también es limitado, aunque adopta el concepto de productividad ampliada contenido en el contrato colectivo del sindicato con Telmex, supone la formación de comisiones mixtas de productividad y capacitación, encargadas de diagnosticar, elaborar programas, evaluarlos, y proponer el reparto de las ganancias por incremento en la productividad.

En síntesis, el aspecto central del proyecto de Ley impulsado por el Congreso del Trabajo y las organizaciones empresariales es la flexibilidad del trabajo a través de:

- 1). Contratos a prueba por 30 días
- 2). Contratos de capacitación
- 3). Contratos por tiempo indeterminado discontinuos
- 4). La Polivalencia
- 5). Jornada semanal flexible
- 6). Días de descanso flexibles
- 7). Eliminación del escalafón ciego
- 8). Comisión de capacitación y productividad

Las primeras tres propuestas se refieren a la flexibilidad numérica, impactan la estabilidad en el puesto de trabajo; las 5 restantes a la funcional (uso de la mano de obra dentro del proceso productivo); sobre la salarial, poner el salario en función de productividad y calidad o desempeño, no se consideran en el proyecto de Ley compromisos concretos.

Sin embargo, nadie ha calculado el monto de los beneficios de las tres primeras para las empresas y en la investigación laboral internacional no está plenamente probado que la máxima productividad se alcanza con la máxima flexibilidad, puede jugar en contra de esta correlación la inseguridad del trabajador que no se siente parte de la empresa ni dispuesto a poner su iniciativa al servicio real de la producción o de la compañía (Addison y Hirsch, 1989; Clarke, 1980; Hertz, 1982; Monsley y Thompson, 1990; Metclaf, 1993; Rosenberg,

1988; Sylos Labini, 1972). En particular sigue el debate en América latina acerca del nivel de flexibilidad requerido por los mercados de trabajo, mientras el Banco Mundial pugna por mayor desregulación la OIT por discutir nuevas protecciones al trabajo. En especial la polémica acerca de las ventajas y desventajas de los seguros con el desempleo en países con alto nivel de informalidad e inestabilidad económica y laboral, así como la apertura hacia nuevas formas de contratación como de mujeres, jóvenes, discapacitados, etc. (Marquez y Pagés, 1998; Velásquez Pinto, 2003). Sigue discutiéndose las relaciones entre regulaciones y flexibilidad, puesto que en nuestros países buena parte del mercado laboral está fuera de las regulaciones legales; el impacto de la desregulación y la flexibilidad en el crecimiento del producto y del empleo; la diferencia entre desregulación del mercado de trabajo y flexibilidad en el proceso de trabajo (Weller, 2000). Además, en América Latina. Aunque en la normatividad hay altos niveles de protección del trabajo, existe un sector no estructurado y muy poco regulado inmenso, y las violaciones a las normas laborales son frecuentes (Heckman y Pagés, 2002). La OCDE (1999) ha señalado como se ha sobrevalorado la importancia de la flexibilidad externa (mercado de trabajo) sobre la interna (funcional), así como la aparente paradoja en algunos países entre regulaciones altas y bajo desempleo.

En México la cobertura de la Ley Federal del Trabajo es limitada en el total de ocupados porque el porcentaje de trabajadores por cuenta propia en el 2000 significaba el 23 % de la población total ocupada y la población susceptible a firmar contratos colectivos es muy limitada:

- 1) En el año 2000 el porcentaje de la población ocupada en establecimientos entre 1 y 5 trabajadores era del 51%.
- 2). En el 2000, la población ocupada asalariada sindicalizada con respecto a la PEA total era de solo del 9.8%
- 3). El porcentaje de la población ocupada asalariada sindicalizada en la industria y los servicios con relación a la PEA en industria y servicios era del 12.3%
- 4). El porcentaje de la población ocupada sindicalizada en industria y servicios con relación a la sindicalizable potencialmente en industria y servicios del 17.6%

Los sindicalizados están concentrados en primer lugar en los servicios, destacando los educativos y los trabajadores al servicio del Estado y en segundo lugar en la Industria. Los

trabajadores al servicio del estado, que no pueden firmar contrato colectivo de trabajo, son unos 2 millones y los que en 2002 firmaron contrato o revisaron salario correspondientes a juntas federales y locales ascendieron a 2 800 000. Es decir, la población sindicalizada en México es de unos 4 800 000 trabajadores, sin contar a los sindicatos de protección que no revisan contratos o salarios siguiendo los trámites legales.

Además, hay que diferenciar las relaciones laborales de los trabajadores de las grandes empresas paraestatales o privadas, de las de las medianas y pequeñas sindicalizadas, de las de los sujetos al apartado B y de los no sindicalizados (De la Garza y Bouzas, 1999).

1). La máxima rigidez se da en los del apartado B, no por las Condiciones Generales de Trabajo, sino porque muchas de sus condiciones de trabajo están reguladas a nivel de Ley.

2). Las empresas pequeñas y medianas desde siempre han sido muy flexibles sus relaciones laborales y sus contratos colectivos cuando los tienen.

3). La máxima regulación para el apartado A históricamente se ha dado en las empresas paraestatales y privadas grandes y las reguladas por Contratos Ley, sin embargo, los procesos de privatización han significado sin excepción la flexibilización de los contratos colectivos de trabajo.

4). El proceso de flexibilización en los últimos años ha abarcado también a las empresas grandes privadas.

5). El nivel de flexibilidad de los contratos y en la práctica laboral en el país es medio, entre un extremo rígido y la desregulación, independientemente del tamaño de empresa, si es exportadora o no, de capital nacional o extranjero (De la Garza y Bouzas, 1998).

a) La flexibilidad funcional es alta en los contratos colectivos federales (lo cual no significa que esta flexibilidad se aplica en la práctica, pero sí que en la mayoría de los contratos lo contenido en sus cláusulas no es un obstáculo para la flexibilidad funcional). Se confirma también una antigua tesis que hemos manejado desde la década pasada, que el modelo de contratación colectiva de la Revolución Mexicana ha sido en México de la *circulación*; es decir con protecciones en empleo y salario (compraventa de la fuerza de trabajo) pero con poca participación formal de los sindicatos en los procesos de trabajo. Es cierto que en cuanto a flexibilidad funcional (dentro del proceso de trabajo) lo que predomina es la indefinición en el contrato colectivo, pero en segundo término la unilateralidad explícita de las empresas en las decisiones. La rigidez manifiesta codificada es poco frecuente y hay muy poca limitación formal a la movilidad interna, entre turnos o geográfica; las

limitaciones son moderadas a la polivalencia de los trabajadores y, en general, la antigüedad no juega sola como criterio de ascenso de los trabajadores, tampoco depende sólo de la voluntad de los obreros el trabajar en horas extras o en días de descanso obligatorio.

b) En cambio la regulación contractual de la flexibilidad numérica en los contratos de jurisdicción federal es muy superior a la funcional. Es alta en cuanto al empleo de eventuales; moderada aunque no mayoritaria en cuanto al uso por las empresas de subcontratistas; también en el uso de trabajadores de confianza y para el recorte de personal.

c) Por lo que se refiere a la flexibilidad salarial en los contratos federales si hay una rigidez acentuada al predominar el salario mensual o quincenal fijo por categoría, y este se encuentra muy regulado; hay poca importancia de los bonos de puntualidad y asistencia, productividad o calidad.

La conclusión es muy clara, los contratos colectivos de jurisdicción federal en México en general son flexibles en lo funcional, son más rígidos en lo numérico y sobre todo en lo salarial. Lo anterior no significa que la flexibilidad funcional se combine extensivamente con nuevas formas de organización del trabajo.

Cuadro 1: Índices Generales de Flexibilidad Laboral en 1994

	Índice de Flexibilidad
Total	0.51
Macros	0.59
Grandes	0.54
Medianos	0.5
Pequeños	0.47
Exportadores o no Exportadores	
Exportadores	0.50
No Exportadores	0.51
Propiedad del Capital	
Nacional	0.50
Extranjero	0.51

Fuente: Elaboración propia a partir de la encuesta MIM (1994). El Índice varía entre 0 y +1

Nota: la metodología seguida puede verse en De la Garza y Bouzas (1998)

En particular para la manufactura la ENESTYC calcula un índice de regulación, que es un porcentaje de establecimientos en donde un aspecto de las relaciones laborales se encuentra

regulado bilateralmente. A partir de estos datos, se puede ver del cuadro 2, como las tasas de regulación laboral para el conjunto de la manufactura son muy bajas, pero en cuanto a tamaños de establecimiento hay diferencias del cielo a la tierra entre los grandes y los micro; también hay diferencias importantes por ramas y han variado de 1992 a 1999. En cuanto a dimensiones relacionadas con la flexibilidad es en las grandes donde se presenta muy reguladas las funciones de los puestos, el empleo de eventuales, el ingreso al trabajo y la promoción, diferente a las otras dimensiones consideradas en el cuadro, situación que se presenta muy diferente en las pequeñas y micros.

Cuadro 2: Tasa de Regulación Laboral en la Manufactura en 1999

Dimensión	Total	Grande	Mediano	Pequeño	Micro
De las categorías laborales	7.23	74.08	64.69	36.56	3.98
Rotación	4.19	28.19	22.18	17.82	2.84
Eventuales	7.23	64.6	52.5	25.6	4.97
Subcontratistas	1.61	16.84	9.8	4.91	1.16
Puesto de confianza	3.18	26.19	22.75	16.14	1.86
Recorte de personal	2.31	28.42	19.33	10.31	1.35
Nuevas tecnologías	2.99	24.56	19.54	12.37	1.97
Cambio en organización del trabajo	3.74	27.14	21.7	14.76	2.58
Selección de personal	6.07	55.83	43.88	29.02	3.63
Calidad y	8.61	53.85	42.89	35.14	6.0

productividad					
Capacitación	9.27	79.07	69.87	45.5	5.49
Promoción	5.17	61.46	51.6	27.23	2.64
Otro	1.58	2.63	2.37	2.02	1.53
Ninguno	78.42	5.67	9.71	24.52	83.56

Fuente: INEGI (1999) ENESTYC. La tasa de regulación se calcula como porcentaje de establecimientos que tienen regulada la dimensión de manera formal.

A partir de nuestra muestra de Contratos Colectivos de Jurisdicción Locales levantada en 1998, se puede inferir la misma conclusión que para los Contratos de Jurisdicción Federal, que la mayoría de los contratos colectivos de jurisdicción local ya eran flexibles en lo funcional de tiempo atrás, antes de que las doctrinas acerca de la flexibilidad echaran raíces en México. Lo anterior se debe a que una parte importante de las empresas en México tienen una forma de organización tradicional que implica niveles importantes de arbitrariedad en el desempeño de las tareas, lo que podemos llamar flexibilidad pretaylorista. Esta flexibilidad no científica sigue presente e impacta a los índices de flexibilidad. La flexibilidad funcional es superior a la numérica y a la salarial, y la participación del sindicato en cambios tecnológicos, de organización y métodos de trabajo es minoritaria. Pero también que han tendido a flexibilizarse, aunque la mayoría permanecen flexibles como antes, particularmente en la forma de tópicos no especificados en los contratos, posiblemente asociados con formas de organización no sistemáticas y relaciones laborales en las que los componentes informales son las más importantes.

6). El nivel de regulación en los contratos colectivos es desigual: en el proceso de trabajo los contratos son flexibles regularmente, en lo numérico son rígidos, en lo salarial también. La segunda por presión de los sindicatos y límites que establece la Ley laboral, en lo salarial por falta de iniciativa de los empresarios principalmente.

La conclusión es que las empresas con contratos rígidos estrictamente en México son muy pocas, quedan reducidas a las sujetas a Contratos Ley, que como quiera han cambiado, a la CLyFC, a las Universidades públicas, y al caso especial de los trabajadores al servicio del estado, entre otras. Es decir, no queda clara la imperiosa necesidad de flexibilizar la Ley

laboral cuando la mayoría de las empresas en México operan con relaciones flexibles, una parte de toda su historia y la otra inducida desde hace más de 10 años. En todo caso, las pocas que quedan reguladas en exceso pueden ser tratadas en forma particular a través de la revisión de sus contratos colectivos o reformando la ley para permitir que los trabajadores del apartado B firmen contratos colectivos.

Pero hay otros temas de reforma laboral importantes que tienen que ver con la libertad de asociación de contratación colectiva y de huelga. Se relaciona con aquellas el fenómeno de los contratos de protección, contratos formalizados pero simulados en la práctica.

En México existen registrados en la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje unos 15 000 Contratos Colectivos de Trabajo. En cuanto a los contratos de jurisdicción local, solamente en la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Distrito Federal hay registrados 104 064 Contratos Colectivos de Trabajo. El número de Contratos Ley es muy reducido porque son muy pocas las ramas sujetas a este régimen jurídico (siete, cuatro de ellos pertenecen a subramas de la industria textil). Sin embargo, los contratos pueden estar registrados legalmente y no estar *activos* por razones como las siguientes: a). Porque la empresa o el sindicato desaparecieron y no lo reportaron, b). Porque el sindicato decide no revisar. La ley permite revisar ordinariamente cada dos años, pero esto no es necesario. Se presume que una parte de los contratos que no se revisan, existiendo el sindicato y la empresa, es porque son *Contratos de Protección*. Un Contrato de Protección es depositado en la Junta de Conciliación y Arbitraje pero es desconocido por los trabajadores, de tal forma que puede permanecer sin cambios por largos períodos. Sin embargo, un contrato de protección puede ser revisado en forma ficticia y depositado nuevamente en la Junta sin saberlo los trabajadores con cambios o sin cambios. En este último caso estadísticamente aparece como activo aunque se trate de una ficción. Es decir, no hay una forma estadística segura de estimar el número de Contratos de Protección que existen en el país, se requeriría de realizar trabajo de campo con todas las dificultades políticas y de seguridad que esto significa.

Sin presumir que el número de contratos inactivos sea igual al de protección, ni tampoco que todos los activos no sean de protección, resulta interesante constatar el porcentaje de contratos que se revisan o bien el número de revisiones solamente salariales, que son anuales.

Cuadro 3: Número de Revisiones Contractuales y Salariales Totales (federales más locales)

Año	Revisiones	Trabajadores afectados
1994	26 489	2 127 801
1995	31 691	2 208 438
1996	34 940	2 258 029
1997	32 220	2 213 3454
1998	35 170	2 308 966
1999	38 747	2 492 762
2000	38 611	2 924 640

Fuente: STyPS (1999) Estadísticas Laborales

En 1998 el número de trabajadores asalariados que según la Ley potencialmente podrían tener contrato colectivo (asalariados, mayores de 14 años y en establecimientos de más de 20 trabajadores, sin considerar la posibilidad de que sindicatos nacionales puedan afiliarse a trabajadores en establecimientos de menos de 20 trabajadores y dejando afuera a los trabajadores de la administración pública y de la defensa nacional que no pueden firmar contratos colectivos de trabajo) era aproximadamente de 11 792 520 personas. Según el cuadro 3 solamente en ese año el 19.6% realizaron revisiones salariales o contractuales, que son presumiblemente los trabajadores con contrato colectivo activo. Entre 1994 y 2000 el número de revisiones salariales y contractuales promedio por año fue de 33 981 y el número de trabajadores en promedio involucrados de 2 361 997. En Jurisdicción federal hay registrados unos 15 000 contratos colectivos, de los que se revisaron en el 2002 solamente el 36.6%; en jurisdicción local no existe esta información pero en la Junta Local del D.F. solamente se revisan el 8% de los contratos depositados. Temas adicionales serían el secreto en que se mantienen los contratos colectivos, estatutos y actas de asambleas de los sindicatos por parte del registro de asociaciones de la Secretaría del Trabajo, además del voto secreto y directo para elegir dirigentes de los sindicatos.

Conclusiones

1. Es improbable que la máxima flexibilidad se traduzca siempre en la máxima productividad. Al menos los fundamentos culturales y de identidad con la empresa

que forman parte de las nuevas doctrinas del management, así como lo poco conclusiva de la investigación empírica, permiten suponerlo.

2. Hay diversas maneras de entender flexibilidad del trabajo, no todas ellas la identifican con desregulación, puede haber flexibilidad sin desregulación y desregulación sin suficiente flexibilidad.
3. El concepto de reforma laboral no puede reducirse al tema de la flexibilidad del trabajo, en particular en México hay temáticas relacionadas con la libertad de asociación, de contratación y de huelga y con la del Corporativismo sindical que deberían formar parte de dicha reforma.
4. Por los contenidos de la propuesta del Consejo Coordinador Empresarial (CCE) con el Congreso del Trabajo (CT) se puede inferir que no hubo una reflexión profunda de cuales son las condiciones de rigidez y flexibilidad en la contratación colectiva y en las relaciones laborales en la práctica en México, que guiara lo que convenía reformar en la ley laboral. En particular no se tomó en cuenta que la mayor parte de las relaciones de trabajo en México están desreguladas y que en las reguladas predomina una flexibilidad intermedia, que los casos de regulaciones extremas son pocos y que podrían haber sido abordados en su especificidad.
5. En estas condiciones, la reforma laboral planteada por el CCE y el CT no garantizan la elevación generalizada de la productividad y la calidad en el aparato productivo en México, tampoco llenan las expectativas de los desreguladores radicales puesto que aspectos centrales como el salario por hora o al eliminación de la indemnización por despido no fueron tocados. Es decir, los objetivos de una reforma como la señalada pareciera dirigirse más hacia la psicología de los inversionistas, especialmente de los extranjeros, en tanto darles confianza de contar con un bloque (empresarios, sindicatos mayoritarios y gobierno) poderoso pro empresa que garantizará sus inversiones en el futuro.

Bibliografía

Addison, J.T. y B.T. Hirsch (1989) "Union Effects on Productivity, Profits and Growth", *Journal of Labor Economics*, vol 7, No. 1, pp. 72-107

Amin, A. (1994) Postfordism. Oxford: Blackwell.

Bensusan, G. (2003) “Alternancia Política y Continuidad Laboral: limitaciones de la propuesta del CCE/T” en Varios autores Reforma Laboral: análisis crítico del proyecto Abascal de reforma de la Ley federal del Trabajo. México, D.F.: UNAM-UNT-FAT.

Boyer, R. (1988) La Flexibilización del Trabajo en Europa. Madrid: Ministerio del Trabajo y la Seguridad Social.

Boyer, R. y M. Freyssenet (2001) Los Modelos Productivos. Buenos Aires: Lumen-Humanitas.

Brostein, A. (1995) “Cambio Social y Relaciones de Trabajo en América Latina, balance y perspectivas”, Revista Internacional del Trabajo, 114, 2.

Clark, K. (1980) “Unionization and Productivity”, The Quarterly Journal of Economics, Diciembre.

De la Garza, E. (1998) Modelos de Industrialización en México. México, D.F.: UAMI

De la Garza, E. y A. Bouzas (1998) Contratación Colectiva y Flexibilidad del Trabajo. México, D.F.: IIEc-UNAM

De la Garza, E. y A. Bouzas (1999) Relaciones Laborales en México: México, D.F.: IIEC-Plaza y Valdés.

Heckman, J. y C. Pagés (2002) “Introduction”, en Law and Employment: lessons for Latin America and Caribbean. Washington: University of Chicago Press.

Hortz, B. (1982) “Productivity Differences and Industrial Relations Structure”, Labor and Society, No. 7, pp. 333-54.

Katz, H. y T. Kochan (1988) *Collective Bargaining and Industrial Relations*. Irwin: Homewood.

Kumazawua, M. (1996) *Portraits of Japanese Workplace*. Colorado: Westview Press.

Locke, R., et. Al (1995) “Replanteamiento del Estudio Comparado de las Relaciones Laborales”, *Revista Internacional del Trabajo*, 114, 2.

Marquez, G y C. Pagés (1998) “Ties this Bind: employment protection and labor market in Latin America”. Washington: BID.

Marslen, D. y M. Thompson (1990) “Flexibility Agreements and their Significance in the Increase in Productivity in British Manufacturing since 1980”, *Employment and Society*, V. 5, No. 1, Marzo, pp. 17-35.

Maurice, M. (1991) “Le Japan: Modele au Jeu de Miroir?”, *Sociologie du Travail*, 1.

Metclaf, D. (1993) “Industrial relations and Economic Performance”, *British Journal of Industrial relations*, V. 31, No. 2, Junio.

OCDE (1987) *Flexibilidad y Mercado de Trabajo, el debate actual*. Madrid: Ministerio del Trabajo y la Seguridad Social.

OCDE (1999) *Employment Outlook*. Paris: OCDE.

Osaka, M. (1996) “Relaciones Laborales y Organización en los Países Industrializados”, *Revista Internacional del Trabajo*, 115,1.

Pollert, A. (1989) “L´enterprise flexible: réalité ou obsession? *Sociologie du Travail*, 1.

Pollert, A. (1991) *Farewell to Flexibility*. London: Berg.

Reija, L. et. Al (1990) Unemployment and Labor Market Flexibility, Finland. Ginebra: OIT.

Rosenberg, R. (1988) "Participation and Productivity an Empirical Study", Industrial and Labor Relations Review.

Shaiken, H. (1993) "Beyond Lean Production", Stanford Law and Policy Review, v. 5, No. 1, Fall.

Standing, G. (1986) Unemployment and Labor Market Flexibility., United Kingdown. Ginebra: OIT.

Standing, G. (1999) Global Labor Flexibility. London: MacMillan.

Steinberg, J. y E. Vicario (1997) "A Discussion on Paper Based on the Report: North America Labor Markets", Momento Económico, 91, Mayo-Junio.

Streeck, W. (1992) Social Institutions and Economic Performance. London: SAGE.

Sylos Labini, P. (1972) Trade Unions, Inflation and Productivity. London: Saxon House/Lexinton Books.

Tokman, V. (1999) La Reforma Laboral en América Latina, un análisis comparado. Ginebra:OIT.

Velásquez Pinto, M. (2003) "Seguros de Desempleo, Objetivos, características y Situación en América latina". Santiago: CEPAL.

Weller, J. (2000) Economic Reforms and Employment. Santiago: CEPAL.