



VOL: AÑO 8, NUMERO 22

FECHA: MAYO-AGOSTO 1993

TEMA: LO PÚBLICO Y LO PRIVADO

TÍTULO: **Los empresarios y la legalidad laboral: Los límites de la privatización**

AUTOR: *Graciela Bensusán* [\*]

SECCION: Artículos

## RESUMEN:

Este trabajo aborda la naturaleza y el alcance de las expectativas empresariales respecto de la reforma de la legislación laboral mexicana. Para ello se examina el modelo de regulación subyacente en las propuestas de la Coparmex de 1989, en el marco de las principales reivindicaciones históricas del sector sobre la cuestión y a la luz de las posibilidades y los límites de la privatización de la relación capital-trabajo como respuesta a los requerimientos del sistema de dominación. Se concluye que la necesidad de conservar un Estado intervencionista en el mundo del trabajo, en razón de la incapacidad de los liderazgos sindicales y de las administraciones empresariales para encontrar salidas "privadas" equilibradas, explica las características de la solución institucional concebida por la Coparmex, donde se combina una regulación flexible con el fortalecimiento del autoritarismo.

## ABSTRACT:

Businessmen and working legality. The limits of the free enterprise system.

This paper considers the nature and scope of the entrepreneur expectations in relation with the reforms to the Mexican labor legislation. It considers the regulation model underlying the proposal made by the Coparmex in 1989, in the light of the main historic petitions of the labor sector regarding reforms, and the possibilities and limitations of the free enterprise system, as a response to the requirements of the political system. The institutional solution presented by Coparmex is a combination of a flexible regulation with a stronger authoritarianism. The paper concludes that the need to maintain the intervention of the government in the labor sphere is due to the inability of the trade-unions leadership and the entrepreneurial management to find "private" balanced solutions.

## TEXTO

### Introducción

La redefinición del marco institucional de las relaciones laborales ha sido un asunto problemático a lo largo del gobierno del presidente Salinas. En este período, con mayor o menor intensidad, las representaciones obreras y patronales han fijado su posición a favor o en contra del cambio, subrayando, según el caso, las ventajas y los defectos del orden vigente.

Detrás de esta cuestión se encuentran los profundos ajustes en las relaciones entre el Estado y la sociedad de los últimos diez años. Como consecuencia de la adopción de un

nuevo modelo de desarrollo y del resurgimiento de las visiones liberales, se modificó la forma de la intervención del Estado en la economía y el sector privado recuperó espacios, a la vez que se convirtió en el interlocutor privilegiado en la definición de las políticas públicas.

Uno de los resultados más espectaculares y a la vez requisito de este acercamiento entre el equipo gobernante y las organizaciones empresariales fue la privatización de empresas estatales, así como la posibilidad de avanzar en esta dirección respecto de otras formas de propiedad, como es el caso de los ejidos. Sin embargo, las expectativas compartidas por las diferentes agrupaciones empresariales del país de contar con una nueva legalidad laboral que institucionalice los cambios operados por otras vías en este ámbito no encuentran aún una satisfacción.

En este trabajo se discuten la naturaleza y el alcance de dichas expectativas. Se trata de establecer hasta qué punto existe hoy un nuevo cálculo en el sector privado respecto del tipo de intervención que deberá corresponder al Estado en un escenario laboral marcado por los patrones de la competitividad internacional. La preocupación gira en torno de la relación entre cambio económico y cambio institucional. Interesa explorar en qué medida se busca "privatizar" la relación entre trabajadores y patrones, sea desregulando algunos aspectos, adoptando nuevas normas para otros, reduciendo el espacio de la intervención estatal o sometiéndola a límites legales que alteren el margen de discrecionalidad que le ha permitido asignar ganancias y pérdidas a los interlocutores sociales.

Caben aquí algunas consideraciones para justificar las opciones tomadas al abordar la problemática expuesta. El análisis se limitará a indagar si existen o no reclamos capaces de acotar la intervención estatal y privatizar la relación capital-trabajo a través de un cambio en el modelo de regulación laboral. Esto supone dejar de lado otras presiones para corregir los rasgos autoritarios y presidencialistas de esa intervención, derivados de otras zonas del ordenamiento jurídico y, muy particularmente, del sistema político (tales como ausencia o fragilidad del Estado de derecho y de los contrapesos propios de la democracia).

Se busca la emergencia de un nuevo cálculo empresarial porque este actor ha tenido un papel protagónico en la redefinición institucional impulsada por el gobierno actual y, en lo que se refiere a la reforma de la legislación laboral, ha sido su principal promotor. Por el contrario, las representaciones corporativas de los trabajadores han asumido invariablemente una posición defensiva, en tanto las dificultades generadas por el cambio de modelo económico y la necesidad del apoyo estatal para mantener los monopolios de agremiación han frenado la búsqueda de una solución alterna en la defensa de los intereses de los asalariados (Bensusán, 1992b).

Este estudio se centra principalmente en las propuestas de nueva regulación formuladas por la Coparmex. Ello se debe al papel estelar que dicha organización tiene y tuvo en este campo (Shafer, 1973: 35). Como es sabido, se trata del único sindicato patronal existente en el país y cuenta, entre sus propósitos estatutarios, con el de promover la adopción de una legislación laboral "adecuada" (Alcázar, 1977: 30). De hecho, las propuestas preliminares dadas a conocer por esta Confederación en junio de 1989 constituyen el primer planteamiento sistematizado proveniente del sector empresarial respecto de los cambios necesarios para adaptar la legalidad laboral a los requerimientos de la modernización económica y política en curso. Por el contrario, las restantes organizaciones han expresado su opinión a través de escuetas declaraciones, abordando por lo general aspectos puntuales de la legislación vigente y casi siempre limitándose a anunciar su interés en contar con una ley acorde con las nuevas circunstancias de México y su entorno internacional. [1]

El carácter representativo de las posiciones del sector, que se atribuye aquí a las propuestas formuladas por la Coparmex, se confirma al considerar que el propio Consejo Coordinador Empresarial (CCE) -órgano cúpula al que pertenece aquella- la facultó recientemente para coordinar los estudios encaminados a formalizar un proyecto de Nueva Ley Federal del Trabajo. [2] Una síntesis de los resultados de estos trabajos revela que en lo fundamental se mantuvieron los principios rectores de la primera propuesta de la organización patronal (Coparmex, 1993). [3] Sin embargo, lo anterior no implica desconocer la existencia de opiniones divergentes en cuanto a la oportunidad y el alcance que debería tener la reforma laboral, que se tratarán aquí sólo cuando resulten pertinentes para los objetivos del análisis.

Finalmente, es importante observar que, a diferencia de otros momentos cruciales de la institucionalización laboral, la fase que se inaugura con el agravamiento de la crisis económica y política en 1987- 1988 se caracteriza por el peso creciente de los factores externos vinculados al TLC. Si bien con no poca dificultad se logró crear internamente precarios consensos en tomo de la conveniencia de mantener el statu quo, por lo menos hasta la ratificación del Tratado, los cuestionamientos sobre la realidad laboral mexicana provenientes del exterior pueden modificar esos arreglos al igual que introducir patrones y lógicas diversos de los que dominan en el modelo empresarial de regulación laboral.

La hipótesis que guía este trabajo sostiene que la propuesta empresarial no supone una ruptura con el modelo anterior. Se adapta, en cambio, a la situación de transición por la que atraviesan las relaciones laborales y que aconseja no sólo preservar para el Estado su carácter de árbitro, sino ampliar sus facultades en este terreno. Aquí, la dicotomía entre Estado y mercado no se resuelve todavía a favor de este último. Hay, en cambio, indicios suficientes del interés del sector privado en reducir la importancia del Estado y de los sindicatos como instrumentos flexibilizadores de las responsabilidades patronales que avanza también por otras vías distintas a las de la institucionalidad.

Para desarrollar estos supuestos iniciales, se aborda a continuación el problema de la naturaleza de la legislación laboral como integrante de un "tercer género" entre el derecho público y el derecho privado: el derecho social. En una segunda parte se analizan los cambios propuestos por la Coparmex en 1989, ubicándolos en el marco de lo que han sido las reivindicaciones históricas del sector empresarial frente a esta cuestión. Finalmente, a manera de conclusión, se propone de qué manera un acuerdo laboral paralelo al TLC puede modificar el actual impasse en la redefinición de la legalidad y con qué consecuencias respecto de la privatización de las relaciones entre el capital y el trabajo.

## I. La especificidad de la legislación laboral

La distinción entre lo público y lo privado, como la primacía de uno sobre otro, es producto de una construcción social cambiante en el tiempo y en las diferentes experiencias nacionales (Malkin y Wildavsky, 1991: 357). En el campo del derecho, la emergencia de la protección de los asalariados, proceso que terminó por extenderse a casi la totalidad de los países capitalistas de Occidente a mediados del siglo XX, mostró tanto la insuficiencia de esa dicotomía como la inestabilidad de sus fronteras.

Por una parte, los criterios tradicionalmente utilizados para clasificar las normas dentro del derecho público o privado resultaron inadecuados para explicar la naturaleza de la legalidad laboral. Por otra, la aparición de los nuevos instrumentos asociados al Estado de bienestar o Estado social marcó una "derrota histórica" del anterior predominio de lo privado sobre lo público, dejando atrás el reinado del individualismo así como la

"concepción liberal del Estado mínimo" (Bobbio, 1987: 25). Sin embargo, estos viejos valores del capitalismo recuperaron terreno en el marco de las crisis económicas y la reestructuración productiva de las dos últimas décadas.

La pertinencia de un tercer género, el derecho social, se justificó por la imbricación en sus reglas de elementos propios del derecho público y del derecho privado, así como por la presencia de rasgos originales. Esto puede explicarse atendiendo a las connotaciones asignadas a cada polo de la dualidad, con base en la naturaleza de las relaciones implicadas (entre sujetos iguales o desiguales), el tipo de interés en juego (individual o colectivo, particular o general), las formas de justicia (conmutativa o distributiva) y las fuentes normativas (contrato o ley). El derecho privado se caracteriza, según estos criterios, por dar forma a relaciones entre sujetos iguales al promover la satisfacción de intereses individuales o particulares y garantizar un intercambio entre valores equivalentes a través del contrato, como instrumento principal de vinculación de voluntades. En cambio, al derecho público le corresponden las connotaciones opuestas, propias de un ámbito donde se organiza jurídicamente la actividad del Estado y sus relaciones con los particulares como "súbditos" del "poder soberano" (Bobbio, 1987: 11-27).

Frente a ello, la legislación laboral se distingue por los siguientes atributos: a) la creación de un nuevo espacio para la intervención del Estado en la "regulación coactiva" del comportamiento de individuos y de organizaciones, pues las leyes limitan la esfera de la autonomía de la voluntad y, con ello, de los contratos; b) el nuevo papel del Estado como mediador y árbitro frente al capital y el trabajo; c) el carácter "tutelar" de su intervención y de las reglas que la orientan, reconociendo entre trabajadores y patrones una desigualdad distinta a la que existe entre gobernantes y gobernados; d) la operación en un solo sentido del concepto de orden público, lo cual significa que el carácter imperativo e irrenunciable de las normas laborales supuso -al menos en sus orígenes- la prohibición de trasgredir "hacia abajo" las condiciones mínimas de tutela de los asalariados, dejando a salvo la posibilidad de mejorarlas a través de la negociación entre los interlocutores sociales; e) los límites al predominio de la economía derivados de las garantías sociales, de manera que la correlación de fuerzas y las exigencias de la acumulación dejaron de ser los únicos determinantes del intercambio y, por tanto, de las condiciones de la reproducción de la fuerza de trabajo; y f) el propósito explícito de buscar el equilibrio entre los intereses del capital y del trabajo, introduciendo la racionalidad material -justicia sustancial- al lado del principio de legalidad, como fuente de la resolución de los conflictos capaz de considerar criterios políticos, sociales y económicos (De la Cueva, 1980: 68-85 y Rendón, 1988: 176).

Si bien las particularidades recién expuestas forman el sustrato de la legislación laboral vinculado a la dominación capitalista en una determinada fase de su evolución, conviene tomar en cuenta las limitaciones de este enfoque destinado a justificar la originalidad y autonomía de este sector del ordenamiento jurídico.

El problema radica en el carácter unilateral de las interpretaciones centradas en los aspectos formales y "éticos" del derecho del trabajo, que permiten presentarlo como una zona exclusivamente destinada a "tutelar" a los asalariados. Por el contrario, el análisis de su contenido y sus formas de operación muestra la ambivalencia del "tercer género" y su capacidad de responder tanto a los requerimientos de la integración social (gestación del consenso pero, a la vez, control de los asalariados) como a las necesidades de la acumulación capitalista (Bensusán, 1991a). Para unos y otros, el situar sus intereses particulares en el marco más amplio del interés general, cambiante según las circunstancias, ha sido un recurso ineludible para beneficiarse de la intervención del Estado en la regulación de sus relaciones. Al respecto se ha insistido en que el reinado de la economía o de la política no depende sólo ni siempre de la "literalidad de la ley", sino

de "las relaciones de poder y los conflictos condicionados socioestructuralmente" (Offe, 1988: 95). De ello depende también la capacidad real de los interlocutores para hacer daño a su adversario y encontrar, bajo esta amenaza, satisfacción a sus intereses.

Desde otra perspectiva, es necesario advertir que las modalidades de esta intervención y el alcance de la protección de los asalariados, en los distintos ordenamientos nacionales, presentan más diferencias que semejanzas en atención al proceso histórico de gestación de la legalidad laboral, a las características del desarrollo económico, a los sistemas políticos y a las relaciones entre el Estado y las clases. Todo ello se traduce en diferentes márgenes para las libertades individuales y colectivas, para la acción del Estado y el poder de organizaciones e individuos. Así, pueden contrastarse, por ejemplo, los modelos de regulación adoptados por México y Estados Unidos: el primero, marcadamente estatista y con fuertes rasgos corporativos; el segundo, de corte liberal e individualista. Entre otras consecuencias, son distintos los obstáculos y las posibilidades que ofrece cada uno de esos modelos a la hora de adaptar las relaciones laborales a los requerimientos de la acumulación, así como la importancia de reconsiderar la intensidad o el sentido de la intervención estatal.

No son nuevas las objeciones respecto del Estado de bienestar y de sus instrumentos relacionadas con las trabas que generan en el desempeño económico. En el marco de la crisis de los setenta en los países de capitalismo avanzado y de los ochenta en América Latina, fueron retomados los argumentos en contra de los costos excesivos generados por las leyes tutelares, con su carga de restricciones a la vigencia plena del mercado y su pretensión de homogeneizar las condiciones del intercambio obrero-patronal. Como consecuencia de ello, se flexibilizaron no sólo las instituciones sino los principios fundantes del derecho del trabajo. Es el caso de la irrenunciabilidad de los beneficios para los asalariados, antes sólo capaces de modificarse "hacia arriba" y ahora librados cada vez más a la correlación de fuerzas, desfavorable para ellos. La reducción del Estado de bienestar, la reorientación de la intervención estatal para ponerla al servicio de las estrategias empresariales, la eliminación de restricciones en la contratación y el uso de la fuerza de trabajo y la disminución de los costos salariales y no salariales (indemnizaciones, vacaciones, etc.) estuvieron en el centro de los embates privatizadores, con variados resultados en la reactivación del dinamismo económico.

Sin embargo, por importantes que hayan sido los cambios institucionales, en ninguna parte se intentó dismantelar por completo los regímenes de protección de los asalariados o regresar a las etapas previas que prohibían la existencia de sindicatos. El alcance de estos cambios dependió menos de factores económicos que de la ausencia o presencia de los contrapesos de la democracia.

Para el caso de la mayor parte de los países de América Latina, se insistió en que si las legislaciones "rígidas" y el poder de los sindicatos resultaban admisibles en el marco de economías y procesos de industrialización cerrados, constituían impedimentos de la competitividad frente a la apertura y la globalización. En estas nuevas condiciones, lo que estaba en juego no era sólo el alcance de la intervención estatal en el mundo del trabajo, sino el sentido "tutelar" y el sujeto capaz de beneficiarse de esta intervención.

Mientras Chile y Argentina -entre otros- siguieron las recetas flexibilizadoras de la legalidad laboral recomendadas por los organismos económicos internacionales, tales como la OCDE y el FMI, México conservó su regulación en esta materia, supuestamente una de las más estatistas, proteccionistas y rígidas del continente (Marshall, 1993: 31). La explicación se encuentra, precisamente, tanto en los factores sociopolíticos -que permiten trasgredirla en condiciones de impunidad- como en la imposibilidad de transitar hacia un orden de tipo liberal con "predominio del mercado" (Valdés, 1993: 327). Los imperativos

de un proceso de integración sustentado en los bajos salarios, la docilidad sindical y la paz social siguen requiriendo de un Estado fuerte y dotado de un amplio margen de discrecionalidad en el escenario laboral (Bensusán, 1992b). Sin embargo, el ponerse esta intervención al servicio exclusivo de los intereses patronales, se acentuó el desequilibrio existente entre el capital y el trabajo, invirtiéndose uno de los propósitos originales de la legalidad laboral sin necesidad de modificar precepto alguno.

## II. El modelo laboral de la Coparmex

Si se comparan las reivindicaciones históricas del sector patronal sobre legalidad laboral con las propuestas elaboradas por la Coparmex en 1989, se encuentran más continuidades que rupturas. A lo largo de las más de siete décadas transcurridas desde que se promulgó la Constitución de 1917 han cambiado, sin duda, el grado, los órganos de expresión y las formas de presión ejercidas por este sector para lograr una respuesta estatal favorable a sus puntos de vista. Pero los temas de preocupación y las soluciones concebidas experimentaron escasas variaciones.

En el centro de los cuestionamientos al modelo de regulación heredado de la Revolución han estado siempre presentes el primado de la política sobre la economía, el carácter público o semipúblico reconocido a los sindicatos -con la consiguiente capacidad de coacción sobre agremiados y adversarios-, el carácter supuestamente desigual de la protección estatal (sólo a favor de los asalariados) y la irreversibilidad de los derechos adquiridos. Frente a ello, los empresarios han propuesto por lo general invertir los términos. Cabe destacar que muy rápido se aceptó la necesidad de dejar atrás los principios liberales de la Constitución de 1857 y, por consiguiente, se toleró mejor o incluso se buscó una creciente intervención del Estado en el escenario laboral. Prueba de ello es que, poco después de aprobado el Artículo 123 de la Constitución de 1917, los industriales, preocupados por la reglamentación de este precepto, no cuestionaban el arbitraje estatal pero pedían que se pusiera al servicio de los intereses del capital y del trabajo. [4]

Circunstancias tales como la intensa movilización de los trabajadores en la primera mitad de los veinte o en la segunda de los treinta llevaron a los empresarios organizados en las cámaras de industria y de comercio a preocuparse por contar con un Estado eficaz en el control de la lucha de clases. [5] Esto significaba que debía hacerse cargo de limar el filo de dos derechos fundamentales para los asalariados, de los que depende esencialmente la efectividad de los demás: el de asociación y el de huelga. Para ello necesitaban respaldar cuantas restricciones pudieran imponerse a su ejercicio a nivel de la reglamentación del precepto constitucional, particularmente generoso en el reconocimiento de esos derechos y, más generalmente, de la protección de los trabajadores.

Los avances en la reglamentación federal del Artículo 123 impulsados por el presidente provisional Emilio Portes Gil originaron la formación de la Coparmex (1929), como órgano de defensa y coordinación de los intereses patronales independientemente del carácter de industriales o comerciantes de sus integrantes. [6] Al discutirse la iniciativa de Ley Federal del Trabajo del presidente Ortiz Rubio, en 1931, se dieron a conocer las directrices de un modelo aceptable de regulación según el criterio empresarial, formulado por un Grupo Patronal en el que participaron la Concamin, la Concanaco y la Coparmex junto con otras agrupaciones del sector. De sus propuestas se desprende que no estaban dispuestas a permitir la participación de los trabajadores ni de los sindicatos en la gestión de las empresas, por lo que la moderación de las reivindicaciones y el consenso debían provenir de otras fuentes. Al mismo tiempo, las cargas legales debían resultar soportables con base en un criterio realista: las condiciones económicas de México no permitían excesos

proteccionistas. El gobierno podía apoyar a los sindicatos pero no imponerlos ni darles facultades para obligar a su adversario a contratar colectivamente o ejercer coacción para aumentar su fuerza. Debía darse "estabilidad" a los intereses de ambas clases pero bajo la idea de que ninguna conquista era irreversible cuando amenazara el "progreso". Se veían en la obligación de recordar que "el capital [...] no es una institución de beneficencia, sino una inversión que busca la utilidad razonable siempre que se le den garantías". [7]

Quince años más tarde, en una época de fuerte impulso al desarrollo industrial a través de la sustitución de importaciones, las expectativas patronales frente a la legalidad laboral habían acabado de delinearse. Según la Coparmex, corregir sus defectos era una condición necesaria para dar garantías a los inversionistas y mejorar el desempeño económico. La intervención del Estado era crucial para contrarrestar la agitación sindical, evitar las huelgas y restringir la acción reivindicativa. Los salarios no podían resultar de la coacción gremial sino de las condiciones particulares de las empresas y del rendimiento individual de los trabajadores. Se pedía "flexibilizar la distribución de las labores", suprimir ascensos por antigüedad, reducir las faltas justificadas, adoptar incentivos individuales, cancelar el registro de los sindicatos promotores de huelgas ilegales y sancionar a sus dirigentes, arbitrar en los conflictos a solicitud de cualquiera de las partes y eliminar las huelgas de solidaridad, entre las propuestas más relevantes. Era claro que los patrones optaban por trasladar al Estado la tarea de controlar la acción sindical, confiando menos en las posibilidades de sanción que les otorgaba el orden vigente. Los sindicatos debían ser un instrumento de la cooperación entre el capital y el trabajo, limitarse a fines mutualistas y perder todo instrumento coactivo como las cláusulas de exclusión. [8]

Aunque estos planteamientos tuvieron escaso impacto jurídico, influyeron en cambio para consolidar en el país un sistema de intermediación de intereses de corte corporativo que incluyó la subordinación de los sindicatos al Estado y constituyó una pieza clave de la dominación sobre los asalariados durante cuatro décadas. La crisis de este arreglo durante los ochenta, al debilitarse sus bases de consenso, llevó a la Coparmex a retomar sus viejas propuestas. Parecía llegado el momento propicio para prescindir de la flexibilidad corporativa y de sus costos, introduciendo el realismo económico en el texto de la Ley y despolitizando las relaciones laborales a partir de un cambio en los vínculos entre el Estado y los sindicatos. El nuevo modelo económico y los sacrificios derivados de la apertura comercial legitimaban las expectativas de la Coparmex de contar con una ley que protegiera menos a los asalariados. Los sindicatos oficiales estaban debilitados políticamente y muchas de sus funciones como instrumentos de la disciplina en la empresa se volvían menos relevantes frente a las posibilidades que ofrecían las nuevas tecnologías y formas de organización del trabajo. Las severas críticas al corporativismo sindical, expuestas principalmente por la Coparmex y la Concanaco (La Jornada, 5 de agosto de 1989), parecían reflejar una mayor disposición a asumir un control más directo o menos mediado por el Estado del proceso de sindicación. Había que institucionalizar los cambios instaurados a lo largo de los ochenta en las relaciones laborales, orientados a restablecer la discrecionalidad patronal, para contrarrestar el peligro de que un triunfo de las fuerzas ubicadas a la izquierda del escenario político encontrara en la legalidad laboral los instrumentos para recuperar las pérdidas que experimentaron los trabajadores durante la crisis y la reconversión industrial.

Sin embargo, la intervención del Estado siguió siendo un recurso insustituible para sostener la disciplina salarial y para inhibir o, en su caso, resolver el conflicto. Los riesgos de la desaparición abrupta del corporativismo no afectarían igual a todos los patrones, de lo que se derivaban posiciones divergentes en el medio empresarial respecto de la conveniencia de garantizar la vigencia plena de la libertad sindical y democratizar las agrupaciones obreras. En el medio industrial, principalmente en la gran empresa, donde

existen altas tasas de sindicación, la posibilidad de una fragmentación de las organizaciones o del triunfo de liderazgos independientes y verdaderamente representativos alentó posiciones más conservadoras que las de la Coparmex y la Concanaco. Fue el caso de las opiniones vertidas por la Concamin, organización que evitó impugnar abiertamente las dirigencias sindicales tradicionales (La Jornada, 5 de agosto de 1989). Más allá del plano declarativo, el comportamiento empresarial respaldó en los hechos los monopolios de agremiación y los liderazgos vinculados al partido gobernante, cuando fueron cuestionados por las bases. Los costos de esta estrategia, como lo prueba la experiencia de la Ford desde 1987, son crecientes (La Jornada, 5 de agosto de 1993).

En este marco, el modelo propuesto en 1989 por la Coparmex, con base en la opinión de sus heterogéneos afiliados, combinó una dosis importante de flexibilidad y de autoritarismo. Fue la respuesta a los problemas de la transición laboral, estancada en su evolución en razón de la necesidad de conservar los controles que hicieron posible combinar un profundo ajuste económico con la paz social. Sus principales características son las siguientes: [9]

1. Se aligeran las cargas patronales al considerar, en todo precepto obligatorio, la capacidad de las empresas, atendiendo especialmente a la situación y las preocupaciones de las pequeñas y las medianas. Se propone en consecuencia una nueva regulación, más flexible, en materia de estabilidad en el trabajo (contrataciones temporales y despidos), en el régimen de indemnizaciones y ascensos y, en general, en las condiciones de trabajo (salarios, jornadas, turnos y horarios) capaz de adaptarse de mejor manera a la heterogeneidad de la estructura productiva. Una legislación más realista así como menos rígida y onerosa evitaría la necesidad de recurrir a las transgresiones generalizadas, la discrecionalidad de la autoridad laboral en la interpretación y aplicación de la ley y la complicidad sindical como instrumentos de la flexibilización y los retrocesos. En su lugar, el margen más amplio de discrecionalidad patronal que se alcanzaría en la contratación y el uso de la fuerza de trabajo permitiría agilizar los procesos de restructuración de las empresas y garantizar la movilidad numérica, funcional y geográfica de los trabajadores.

2. Se introduce el primado de la productividad sobre los viejos pilares de la justicia social. Para ello, se propone eliminar algunas garantías y remplazarlas por la individualización de los salarios, los ascensos por calificación y el reparto de utilidades conforme al aporte de cada trabajador en el incremento de la productividad.

3. En el terreno de los derechos colectivos, la propuesta patronal se orienta a disminuir la injerencia estatal en el proceso organizativo -simplificando, por ejemplo, el trámite de registro-, suprimir los mecanismos coactivos de agremiación (las cláusulas de exclusión) y limitar la función sindical a la representación de los trabajadores en conflictos de orden colectivo. La "privatización" de los sindicatos revela, por un lado, la búsqueda de una mayor libertad de acción entre las empresas y los trabajadores en lo individual y, por otro el interés de reducir la inestabilidad que pudiera generarse por el debilitamiento del corporativismo. Esto último se debe a que ante un sindicato acotado legalmente en sus poderes, tanto frente a las bases como respecto de su interlocutor patronal, disminuye la importancia de los controles corporativos y de la subordinación al Estado como garantes de la paz social. Es importante observar que el último documento de la Coparmex (1993) sobre la reforma de la legislación laboral no hace mención alguna al tema de la democratización de los sindicatos, lo que puede visualizarse como una concesión a las posiciones conservadoras de la Concamin.



4. La empresa es vista como una "comunidad de intereses", lo que supone adaptar a esta idea los instrumentos de defensa existentes, como los sindicatos y los contratos colectivos. En suma, una mayor libertad de asociación tendría que traducirse en un nuevo tipo de sindicato menos politizado y más integrado a la empresa.

5. En materia de derecho de huelga, se limita aún más su ejercicio y se amplían las posibilidades de la intervención estatal. Se eliminan las huelgas de solidaridad, arma escasamente utilizada por el movimiento obrero mexicano pero cuya legalidad ha constituido siempre un peligro latente, sobre todo en coyunturas de sacrificio salarial generalizado, de insurgencia sindical y de luchas por la independencia frente al Estado. Se establece el arbitraje a solicitud de cualquiera de las partes y se aumentan las facultades y oportunidades en que la autoridad laboral puede declarar la inexistencia de las huelgas, intervenir en conflictos sindicales y sancionar a los dirigentes responsables de huelgas ilícitas o inexistentes. Se crean nuevos requisitos para estallarlas [10] y se elimina el derecho de los trabajadores a suspender la tramitación de los conflictos de naturaleza económica a través del emplazamiento a huelga. [11] De esta manera, se introducen los correctivos jurídicos necesarios para fortalecer el control estatal del derecho de huelga, volviéndolo menos dependiente de los arreglos políticos, con lo que se resuelve una de las limitaciones más graves del régimen vigente: la imposibilidad de imponer en forma obligatoria el arbitraje estatal. Esta cuestión cobra mayor importancia para los patrones en razón del acercamiento de las posiciones empresariales y gubernamentales respecto de los requerimientos y las modalidades de la restructuración productiva. Por tal razón, confían en lograr por este medio la afectación de las condiciones pactadas en la contratación colectiva, como viene ocurriendo a lo largo de la última década.

6. Una prueba de la renovada confianza empresarial en el papel de árbitro del Ejecutivo es la decisión de la Coparmex de conservar el sistema tripartito de justicia laboral a través de las juntas de Conciliación y Arbitraje. Si en los orígenes de este sistema los patrones fueron sus principales impugnadores y reclamaron trasladar la justicia laboral al Poder Judicial para someterla al principio de legalidad, hoy parecen convencidos de los aciertos de la solución revolucionaria en esta materia -la tripartita- que permite un amplio margen de maniobra al Ejecutivo en el escenario laboral.

En suma, los principales ingredientes de este modelo son la mayor discrecionalidad patronal, el menor nivel de protección de los asalariados, el mayor peso de las libertades individuales -de trabajo y de asociación- y la redefinición de la función sindical, todo lo cual apuntaría hacia una relativa privatización y despolitización de las relaciones laborales. A la vez, se aumenta la responsabilidad estatal en el control de las huelgas y se crean por imperio de la ley medios para prescindir de las alianzas con los sindicatos. Esto significa un avance en la institucionalización del papel del Estado en el mundo del trabajo.

La importancia actual y futura de la pequeña y mediana empresas como modelo de organización frente a los cambios estructurales del capitalismo, por su mayor capacidad de innovación y adaptación a los mercados inestables y especializados, determina el carácter crucial de los aspectos flexibilizadores de la propuesta de la Coparmex. [12] Mientras la legislación vigente buscaba homogeneizar las condiciones de trabajo a partir de las posibilidades de las grandes empresas e, inclusive, tendía a provocar un efecto de concentración ante la dificultad de las pequeñas y las medianas para asumir sus responsabilidades legales frente a los asalariados, hoy se busca generar un fenómeno inverso. Se parte de la "flexibilidad organizativa" de las empresas de menor tamaño y de las dificultades por las que atraviesan para justificar una regulación acorde con esas condiciones, extendiendo la capacidad de adaptación hacia la gran empresa, en proceso de fragmentación y reorganización de las relaciones con sus proveedores.

Desde esta perspectiva, el cálculo empresarial apuesta a conseguir una legalidad flexible para remplazar la "flexibilidad corporativa", que a lo largo de las últimas décadas permitió amplios márgenes de incumplimiento de la legalidad en la pequeña y mediana empresas a cambio de zonas selectivas de mayor protección en las grandes, principalmente estatales. Queda claro también que se busca institucionalizar las estrategias de adaptación centradas en los bajos costos salariales y en la precarización del empleo sin buscar las oportunidades de mejorar la calidad, cuestión que exigiría el consenso de los trabajadores y compromisos muy fuertes en el terreno de la capacitación, la formación profesional y -en consecuencia- en la estabilidad laboral.

Las tendencias no se alejan de lo propuesto en otras latitudes pero, en este caso, la privatización de las relaciones laborales tiene límites notorios derivados de la tradicional incapacidad del sector empresarial mexicano para poner en práctica métodos de implicación social distintos del autoritarismo. Hay por ello todavía en la propuesta de la Coparmex una fuerte presencia del Estado y una notoria ausencia de ofertas sustantivas encaminadas a generar el consenso de los trabajadores frente al cambio.

Los cálculos gubernamentales coincidieron hasta ahora con las posiciones conservadoras del viejo orden laboral sostenidas en el medio sindical, principalmente por la CTM (Bensusán, 1992b). Independientemente de las presiones ejercidas por la Coparmex a lo largo de los últimos cuatro años para promover la reforma, lo cierto es que para la cúpula del CCE esta nunca fue una cuestión prioritaria. En parte, porque la política laboral se puso invariablemente al servicio de los intereses de las empresas, y también por la afinidad con el actual equipo gobernante y su política económica, en los momentos cruciales -tanto a la hora del agravamiento de la crisis en 1987 como en los recientes tiempos de negociación del TLC- el tema de la legalidad laboral fue relegado a un segundo plano de la concertación entre ese órgano y el Estado (Valdés, 1993). Por lo demás, era obvio que la estrategia "pactista" de los dos últimos gobiernos y los correspondientes toques salariales exigían preservar el sistema de representación sindical vigente. [13]

Llegó a forjarse un relativo consenso respecto de la necesidad de postergar la reforma y avanzar por otros caminos en la creación de las condiciones favorables a las estrategias de modernización de las relaciones laborales, como fue el caso de la firma del Acuerdo Nacional para la Elevación de la Productividad en mayo de 1992 (Méndez y Quiroz, 1992: 68-72). Tanto el gobierno del presidente Salinas como las cúpulas sindical (Congreso del Trabajo) y empresarial (CCE) encontraron más ventajas que desventajas en mantener el statu quo en el terreno legal, gracias a lo cual fue posible presentar al respecto una posición homogénea durante la negociación del TLC.

En dicha coyuntura, la legislación mexicana fue defendida por todos -inclusive por la Coparmex- como una solución de "avanzada" y como prueba de la existencia en México de un alto nivel de protección de los asalariados, incluso superior al consagrado en la legislación estadounidense. A diferencia de lo ocurrido en otros terrenos de la política y la economía mexicanas, donde los preparativos del TLC trajeron cambios, la conservación de la legislación laboral tuvo al respecto un doble papel. Por una parte, debilitar los argumentos externos contrarios al TLC sobre una precaria situación laboral mexicana y, por otra, conservar los instrumentos que ofrece la Ley Federal del Trabajo para sostener dos de las más importantes ventajas comparativas del país: los bajos salarios y la docilidad sindical.

Conclusiones

El triunfo del candidato demócrata en las elecciones presidenciales de noviembre de 1992 en los Estados Unidos introdujo nuevos elementos que afectan en forma directa los supuestos laborales bajo los cuales se negoció el TLC con el gobierno republicano del presidente Bush (Bensusán, 1993). Uno de los puntos neurálgicos que dan origen a la incertidumbre en torno del TLC se encuentra en la nueva demanda de un acuerdo paralelo que supere los propósitos de cooperación trinacional en la materia ya pactados en los dos Memorándum de Entendimiento firmados por México con Estados Unidos y Canadá: tal acuerdo paralelo busca alcanzar los linderos de la supervisión internacional y de las sanciones por el incumplimiento de la legalidad vigente en cada país. En tal caso, la sola posibilidad de que se restrinja el margen de maniobra del que hoy disfrutaban las autoridades, las empresas y las burocracias sindicales mexicanas para adaptar la legalidad laboral a la satisfacción de sus respectivos intereses puede trastocar los consensos en torno de la conveniencia de conservarla en su estado actual y orillar a una rápida reforma. Prueba de lo anterior es que, como se dijo, recientemente la Coparmex reactivó los trabajos para formular un proyecto acabado de regulación, esta vez bajo los auspicios del CCE. [14]

Resulta difícil predecir las consecuencias que, de adoptarse, podría tener la supervisión internacional en el comportamiento futuro de estos actores, pero no cabe duda de que se dificultarían ciertas soluciones ejemplares a los intentos de resistencia de los trabajadores frente a la imposición de liderazgos con apoyo de las empresas y autoridades y a las reestructuraciones que vulneran los derechos adquiridos sin contrapartidas. [15] En tal supuesto, surge la pregunta de por qué medios y durante cuánto tiempo podrá mantenerse una política laboral de altos costos sociales como la que se aplica en México desde hace una década, sustentada en la complicidad sindical, en la discrecionalidad estatal y en la transgresión de las normas tutelares si, como se reconoce actualmente en medios gubernamentales, los beneficios del TLC no se producirán de inmediato.

A menos que se logre evitar la creación de una comisión trinacional con facultades reales de sanción en casos de incumplimiento de la legalidad laboral en los países firmantes y, a la vez, se superen las objeciones de los impugnadores del TLC en el Congreso estadounidense sobre los bajos salarios mexicanos, tendrá que asumirse internamente más temprano que tarde la tarea de dotar el escenario laboral de una nueva institucionalidad. La necesidad de mayor transparencia, independientemente de la resolución a la que se llegue durante las actuales negociaciones entre México, Estados Unidos y Canadá, será en cualquier caso una consecuencia ineludible del avance de la integración económica.

El problema es que, en las actuales condiciones de debilitamiento y subordinación sindical y dado el desequilibrio existente en las posibilidades reales de cada actor para satisfacer sus intereses a través del apoyo del Poder Ejecutivo, las soluciones que se adopten internamente se inspirarán esencialmente en la lógica empresarial subyacente en las propuestas de la Coparmex. Llegaríamos así a una situación inversa a la del punto de partida en 1917: el realismo económico llevará ahora a descuidar una de las funciones tradicionales de la legalidad laboral, como lo fue ofrecer ventajas tangibles a los asalariados capaces de generar su consenso frente al sistema de dominación. Podría esperarse en consecuencia un avance relativo en las expectativas de despolitización de la relación capital-trabajo: menor nivel de protección legal e, igualmente, menor peso de los vínculos corporativos entre el Estado y los sindicatos.

Sin embargo, al menos en el corto plazo, no hay indicios de que los liderazgos sindicales se conviertan en interlocutores capaces de reorientar las autoritarias estrategias de cambio ni de que los empresarios se dispongan a buscar por sí mismos el involucramiento de los asalariados en la promoción de la competitividad, a cambio de recompensas y

contraprestaciones tales como incentivos a la productividad, garantías para los afectados, inversiones sustanciales en la formación profesional o mecanismos de participación de los trabajadores en la propiedad o gestión de las empresas. Esta sería una solución privada o con predominio de lo privado a los contradictorios y heterogéneos intereses del mundo laboral que, aunada a las correspondientes políticas públicas complementarias, podría crear condiciones favorables para evitar la radicalización de la confrontación social y, a la vez, gestar nuevas formas de compromiso alternas al corporativismo, menos costosas para las empresas y, al mismo tiempo, con mayores beneficios para los trabajadores.

En ausencia de estos requisitos, la privatización de la relación capital-trabajo aumentaría los riesgos de alterar la paz laboral, con la consiguiente necesidad de preservar los espacios y mecanismos de intervención estatal destinados a inhibir o reprimir las demandas de los asalariados incompatibles con la eficiencia económica que aquí suele esperarse mecánicamente de las unilaterales decisiones empresariales.

En contra de las lecciones ofrecidas por las experiencias de países como Alemania y Japón, quienes llevan la delantera en los mercados internacionales, tanto en México como en Estados Unidos las estrategias empresariales de restructuración se caracterizaron por el descuido o la débil atención de los costos sociales y de la implicación de los trabajadores en la búsqueda de la competitividad. Por el contrario, la caída salarial, la pérdida de poder de negociación de los sindicatos y la afectación de los empleos fueron las respuestas patronales más socorridas.

De mantenerse estas tendencias, el dilema seguirá planteándose en términos poco propicios para impulsar la innovación en los terrenos de la ingeniería social. La opción entre el autoritarismo -estatal o empresarial- y la inestabilidad en la relación capital-trabajo, sin lugar para el consenso, marca los límites del natural interés patronal en un modelo de regulación cuyo eje sea la autonomía de la voluntad de los individuos, después de reducir la intervención del Estado, debilitar a los sindicatos y suprimir los mínimos legales de protección de los asalariados. De ahí la dosis de realismo político que reflejan las propuestas de la Coparmex antes enunciadas al apostar en este terreno por un Estado intervencionista y por la transformación gradual en un futuro indefinido del corporativismo.

Por su parte, en los Estados Unidos parece reactivarse hoy un debate en torno de la conveniencia económica -y no sólo ética o política- de promover altos estándares laborales y estrategias de productividad sustentados en un nuevo pacto social. El liberalismo y el individualismo que caracterizan la institucionalidad laboral de ese país comienzan a ser juzgados en diversos medios gubernamentales y sindicales como soluciones inadecuadas a los imperativos de la competitividad internacional, no sólo por los problemas que generan sino por los que no resuelven. De ahí que el TLC sea visto por sus críticos como la oportunidad para reorientar las relaciones laborales, en lugar de legitimar el proceso de integración en curso sustentado en los bajos salarios y el debilitamiento de los sindicatos (Herzenberg y Pérez-López, 1990; OTA, 1992; y Reich, 1992).

A ambos lados de la frontera, mientras avanza la integración de las economías, la relación capital-trabajo y las formas institucionales que la regulan atraviesan por situaciones de transición cuyo destino dependerá no sólo de las trayectorias tecnológicas u organizativas que se seleccionen sino también de los procesos políticos en los que se ubiquen. En todo caso, la intensificación de la interacción entre empresarios, trabajadores, sindicatos y gobiernos de los tres países que promete el TLC ofrecerá no pocas evidencias de las ventajas y desventajas de los sistemas de regulación liberales o estatistas así como de sus sesgos individualistas o corporativos. Una consecuencia será la posibilidad de enriquecer las perspectivas desde donde se propongan, en cada caso, soluciones

nacionales o trinacionales a la persistente crisis de la legalidad laboral como instrumento para equilibrar intereses contrapuestos, meta fundamental de todo régimen social y político que se preocupe por su sobrevivencia.

CITAS:

[\*] Profesora de la UAM Xochimilco.

[1] Véanse, por ejemplo, las declaraciones del Consejo Coordinador Empresarial, la Concamin, la Concanaco y otras organizaciones empresariales en GEA Laboral, números correspondientes a 1991 y 1992.

[2] En cuanto a la representatividad formal del CEE a través de las seis organizaciones que lo integran, cabe mencionar que ésta alcanza a más de 60 por ciento de los establecimientos o empresas no agropecuarias del país (Tirado, 1984: 7). Dentro del CCE existe un problema de asimetría en la representación en razón de que, a pesar de la disparidad en el número de afiliados de las organizaciones que lo forman, cada una tiene un solo voto. Además, la afiliación obligatoria a las cámaras de industria y comercio impide conocer el grado de representatividad real de estas organizaciones que -junto con la Coparmex- reúnen a casi 99 por ciento del total de afiliados al CCE (Tirado, 1984 y Valdés, 1993: 315).

[3] El proyecto de nueva Ley Federal del Trabajo fue presentado recientemente a la Secretaría de Trabajo y Previsión Social, sin que hasta la fecha se haya dado a conocer a la opinión pública. En su elaboración participaron representantes de las más importantes organizaciones integrantes del CCE, como la Concamin y la Concanaco.

[4] Véanse las declaraciones de los empresarios reunidos en el Primer Congreso Nacional de Industriales (Excélsior, 18 de octubre y 20 y 21 de noviembre de 1917). Cabe mencionar que un año más tarde se constituiría, como resultado de este Congreso, la Confederación de Cámaras Industriales (Concamin) (Alcázar, 1977: 34).

[5] La creación de la Coparmex fue propuesta en 1929, durante la Asamblea General de la Confederación de Cámaras Industriales. Desde su constitución esta organización desempeñó un papel significativo en la defensa jurídica de sus agremiados y después de 1950 se ocupó también de los aspectos técnicos de la gestión empresarial (Alcázar, 1977: 45 y 46). La Coparmex agrupa 42 centros locales -incluyendo el Distrito Federal, donde actúa como centro local- y suma en total alrededor de 35 mil afiliados con intereses muy diferenciados por sectores de actividad y tamaño de las empresas (Tirado, 1989: 7).

[6] Véase la transcripción de las posiciones planteadas a la Cámara de Diputados por el Grupo Patronal en Revista CROM, 1 de mayo y 1 de julio de 1931. Una transcripción de partes del documento enviado por este grupo a la Cámara de Senadores el 11 de agosto de 1931, donde cuestiona el dictamen de la Cámara de Diputados respecto de la iniciativa de Ley Federal del Trabajo, se encuentra en Alcázar (1977: 114-116). El análisis de las características del modelo de regulación contenido en esa Ley y de su afinidad con las propuestas patronales puede consultarse en Bensusán (1992a).

[7] Coparmex, Convención de diciembre de 1945, cit. en Hernández (1986: 557-559).

[8] En particular, las organizaciones más activas fueron las del Distrito Federal y Nuevo León (Shafer, 1973: 35-43 y Bensusán, 1992a).

[9] Propuestas preliminares de la Coparmex presentadas en junio de 1989 para la discusión del anteproyecto de una nueva Ley Federal del Trabajo.

[10] Entre los nuevos requisitos para ejercer el derecho de huelga se incluye la presentación del acta de la asamblea donde los trabajadores hayan votado mayoritariamente a favor de la suspensión de labores.

[11] Cabe recordar que, en los conflictos de naturaleza económica, "a fin de conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones de trabajo" las juntas de Conciliación y Arbitraje están facultadas para aumentar o disminuir los salarios, el número de trabajadores ocupados y, en general, las condiciones de trabajo pactadas en la contratación colectiva sin transgredir los mínimos legales (Art. 919 de la Ley Federal del Trabajo).

[12] La micro, pequeña y mediana empresas emplean aproximadamente el 50 por ciento de la PEA y abarcan 98.7 por ciento de los establecimientos y 79 por ciento de las unidades industriales (Excélsior, 30 de julio de 1993). En relación con las ventajas y limitaciones de la pequeña y mediana empresas frente a las tendencias actuales del capitalismo, véanse Coriat (1992: 142-178) y Bell (1993: 18).

[13] Hasta ahora, han podido frenarse también las expectativas de diversos grupos de empresarios a favor de la vigencia de la libertad de asociación en su medio, lo que exigiría un cambio en la Ley de Cámaras de 1941 y complicaría el proceso de concertación con el Estado (Excélsior, 20 de julio de 1993).

[14] Entre los principios que orientaron la formulación de ese proyecto -cuyo contenido se protege a través del secreto- están los de no copiar legislaciones extranjeras, evitar las reformas constitucionales, mantener el carácter de una ley protectora de los asalariados, procurar una flexibilidad "enorme" en la relación obrero-patronal y "democratizar" el ejercicio del derecho de huelga. Esto último alude a la propuesta de la Coparmex de exigir el voto previo de los trabajadores a favor de la suspensión de labores (Coparmex, 1993).

[15] En gran medida, las consecuencias de esta supervisión dependerán de las características y facultades de la comisión trinacional que se cree a través del acuerdo laboral paralelo. Así, su impacto será mayor si participan por cada país, además de los gobiernos, representaciones sociales independientes y si se la dota de facultades de sanción comercial ante los incumplimientos de la legalidad vigente. Medidas de reestructuración como las implantadas por la Volkswagen de México en agosto de 1992 podrían ser condenadas en el futuro por la comisión trinacional, generando sanciones para la empresa y las autoridades en razón de la transgresión de las normas laborales aplicables. En relación con este conflicto, véase Bensusán y García (1992: 211-253).

#### BIBLIOGRAFIA:

Alcázar, M. A. (1977), Las agrupaciones patronales en México, Colmex, México.

Arriola, C. (1988), Los empresarios y el Estado, 1970-1982, Porrúa, México.

Bell, D. (1993), "La caída de las grandes empresas", en Vuelta, núm. 201, agosto, México.

Bensusán, G. (1992a), Institucionalización laboral en México: los años de la definición, tesis de doctorado en Ciencia Política, FCPyS, UNAM, México.

Bensusán, G. (1992b) "Los sindicatos y la legalidad laboral", mimeo.

Bensusán, G. (1993), "Los tropiezos laborales del TLC", en La Jornada Laboral, 25 de febrero.

Bensusán, G., y C. García (1992), "Entre la estabilidad y el conflicto: las relaciones laborales en la Volkswagen de México", en A. Arteaga (coord.), Proceso de trabajo y relaciones laborales en la industria automotriz de México, UAM-FES, México.

Bobbio, N. (1987), Estado, gobierno, sociedad, Plaza y Janés, España.

Coparmex (Confederación Patronal de la República Mexicana) (1993), documento sin título, 1° de julio, mimeo., México.

Coriat, B. (1992), El taller y el robot, Siglo XXI, México.

Covarrubias, A., y V. Solís (1993), Sindicalismo, relaciones laborales y libre comercio, El Colegio de Sonora.

De la Cueva, M. (1980), El nuevo Derecho mexicano del trabajo, Porrúa, México.

Hernández, R. (1986), "Empresarios, Estado y condiciones laborales durante la sustitución de importaciones", en 75 años de sindicalismo mexicano, INEHRM, México.

Herzenberg, S. A., y J. F. Pérez-López (coords.) (1990), Labor Standards and Development in the Global Economy, Department of Labor, Bureau of International Labor Affairs, Washington.

Malkin, J., y A. Wildavsky (1991), "Why the traditional Distinction between public and private goods should be abandoned", en Journal of Theoretical Politics, 34.

Marshall, A. (1993), "Consecuencias económicas de los regímenes de protección del trabajo. Un estudio comparativo", Seminario Internacional IIEL-PREALC, marzo, mimeo., Santiago.

Méndez, L., y J. O. Quiroz (1992), "En busca de una nueva legislación laboral", en El Cotidiano, núm. 50, UAM Azcapotzalco, México.

Offe, C. (1990), Contradicciones en el Estado de bienestar, Alianza Editorial, México.

OTA (Office Technology Assessment del Congreso de los EUA) (1992), US-México Trade: Pulling Together or Pulling Apart?, Government Printing Office, Washington.

Reich, R. (1992), The work of nations, Vintage Books, Nueva York.

Rendón Vázquez, J. (1988), Derecho del trabajo, Ed. Tarpuy, Lima.

Rodríguez Cabrero, G. (coord.) (1987), Estado, privatización y bienestar, Ed. Icaria, Madrid.

Shafer, R. (1993), Mexican business organizations, Syracuse University Press, Nueva York.

Tirado, R. (1984), "Semblanza de las organizaciones empresariales mexicanas", en Estudios Políticos, Nueva Época, núm. 1.

Valdés, F. (1993), *Autonomía y legitimidad: los empresarios, la política y el Estado en México*, tesis de doctorado en Ciencia Política, FCPyS, UNAM, México.