



CONCEPTOS
Y FENÓMENOS
FUNDAMENTALES
DE NUESTRO
TIEMPO

UNAM

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

INSTITUTO DE INVESTIGACIONES SOCIALES

LOS SINDICATOS Y LAS REFORMAS LABORALES EN AMÉRICA LATINA

GRACIELA BENSUSÁN

Marzo 2010

LOS SINDICATOS Y LAS REFORMAS LABORALES EN AMÉRICA LATINA

Por Graciela Bensusán, UAM-X
(Versión marzo de 2010¹)

Las instituciones laborales se enfrentaron en América Latina a un cambio radical de contexto a partir de los años ochenta y operaron en un escenario macroeconómico adverso, marcado por las políticas del Consenso de Washington², que terminaron por modificar todos los supuestos en los que se apoyaban los diseños originales: un estado fuerte, empleos estables ocupados por hombres sin responsabilidades familiares (en tanto quedaban a cargo de sus parejas dedicadas al hogar), predominantemente en grandes empresa formales de los sectores dinámicos del modelo de sustitución de importaciones, con sindicatos fuertes y salarios que tendían a homogeneizarse y no incidían en la competitividad porque el consumo básicamente era interno³. Hay que aclarar que los supuestos subyacentes en los diseños institucionales originales de la legislación laboral nunca se apegaron a la realidad latinoamericana más que para el segmento más moderno de la economía, por lo que siempre existió una significativa distancia entre las normas y los hechos que se agravó en el marco de las políticas neoliberales (Bensusán, 2006). La crisis económica mundial originada en los Estados Unidos complicó aún más el escenario al terminar la primera década del siglo XXI, pero sus efectos variaron en atención a diversos factores como la forma de inserción de cada país en la economía mundial y las políticas gubernamentales orientadas a paliar su impacto en el mundo del trabajo. Para entonces algunos países habían experimentado otros ajustes importantes orientados a restaurar el sentido protector de la legislación laboral, una vez que la crisis argentina de 2001 mostró las consecuencias de las políticas neoliberales sobre los mercados de trabajo (Palomino, 2009).

Después de tan profundas transformaciones políticas y económicas, en la actualidad se experimenta nuevamente la necesidad de repensar el diseño de las instituciones laborales y rearticularlas con otros ámbitos de las políticas públicas, para lograr una

¹ Parte de la información y del análisis contenido en este texto proviene de Bensusán, 2007.

² En relación al contexto, los lineamientos y la autocrítica de los autores del CW véase Kuczynski, Pedro-Pablo y John Williamson (editores), (2003).

³ Aunque el contexto adverso a los trabajadores y a los sindicatos no es un rasgo exclusivo de los países de la región, cabe señalar que los sistemas de relaciones laborales dominantes en América Latina son altamente regulados, por lo que su desmantelamiento fue una meta sumamente importante en las reformas neoliberales. Además, otra diferencia con los países altamente desarrollados- dejando de lado el caso de EEUU- fue que el gasto social vinculado al Estado de Bienestar tuvo mucho menor peso en la región, por lo que los cambios en los sistemas de relaciones laborales y en el marco legal tuvieron impactos más destructivos en la calidad de los empleos que los experimentados en aquellos países.

mayor efectividad en la protección de los trabajadores asalariados y no asalariados, lo que parece indispensable para cerrar las brechas de desigualdad que afectan a la región (Cepal, 2009). En este contexto, el propósito de este trabajo es ofrecer elementos de juicio en torno a los cambios sufridos por las instituciones laborales en los últimos veinte años, considerando las principales semejanzas y diferencias en los países latinoamericanos. El argumento que se pretende sostener señala que es en el ámbito de los derechos colectivos donde deben hacerse modificaciones significativas, especialmente en aquellos países donde por diversas razones no existe una representación eficaz, de forma tal que la voz de los trabajadores se escuche a la hora de tomar decisiones fundamentales. En el siguiente apartado se analiza el contexto más general en que ocurrieron dichas transformaciones, para tratar a continuación las reformas introducidas en la legislación laboral y su efecto en el ejercicio de los derechos colectivos.

La doble transición y su impacto en el mundo del trabajo

Las crisis por las que atravesaron las economías latinoamericanas en los ochenta llevaron al abandono del *modelo sustitutivo de importaciones* (ISI),⁴ en donde resultaba central la participación del estado nacional en la actividad económica, para fomentar la industrialización y el mercado interno.⁵ El estado nacional debía intervenir de manera activa para lograr el mejoramiento de los salarios industriales, a la par que se subsidiaba y protegía la industria nacional, lo que creaba un clima favorable al desarrollo de los sindicatos, aunque hay al respecto una gran diversidad de resultados en la región⁶. Por el contrario, las reformas de los años ochenta y noventa impulsaron un nuevo paradigma económico y social centrado en el mercado y provocaron la “precarización” (algunos lo caracterizan como “feminización”) de una parte significativa de los empleos, en gran medida porque las instituciones, incluyendo a los sindicatos, no estaban preparadas para

⁴ La sustitución de importaciones es un mecanismo a través del cual se producen en el país los productos industriales que tradicionalmente se importaban desde el extranjero.

⁵ Por ejemplo, se mantuvo la demanda interna a partir del control sobre las tasas de cambio, administrando las reservas de divisas necesarias para hacer frente a los déficits comerciales (Dornbusch y Fischer, 1984).

⁶ El sindicalismo llegó a consolidarse en las etapas desarrollistas como un interlocutor en la definición de políticas públicas en países como Argentina, Brasil, Uruguay, México, Bolivia y Chile (especialmente durante el gobierno del Presidente Allende), pero no llegó a asentarse en otros con menor nivel de industrialización, como es el caso de los centroamericanos.

proteger eficazmente a los trabajadores con tales modalidades de contratación y evitar la inequidad en mercados abiertos y crecientemente competitivos⁷.

Un factor clave en la suerte de los sindicatos fue la secuencia y el contexto de las transiciones (económica y política), en tanto incidieron en su capacidad para remontar los efectos de los regímenes autoritarios y oponer contrapesos a las reformas económicas y laborales o al menos limitar su alcance y conseguir compensaciones. En algunos países gran parte de las políticas de ajuste macroeconómico comenzaron antes de iniciarse la transición política a la democracia, lo que más tarde afectó la capacidad de los nuevos gobiernos democráticos para mejorar las oportunidades de los trabajadores y los sindicatos, tal como sucedió en México y Chile. Además, al realizarse en condiciones de estabilidad macroeconómica en ambos casos, la transición política no afectó la continuidad de las políticas neoliberales. En otros casos, como ocurrió en Brasil y en menor medida en Argentina (algunas reformas se hicieron durante la dictadura militar), la secuencia fue inversa por lo que los sindicatos tuvieron un mayor poder de negociación cuando llegaron las reformas económicas y laborales.⁸ En cualquier caso, sea en forma simultánea o sucesiva, América Latina transcurrió por una “doble transición”, al pasar de regímenes autoritarios/dictatoriales a regímenes con democracia electoral y desde una estructura económica protegida y con fuerte intervención estatal, a economías abiertas y centradas en el mercado, quedando los sindicatos atrapados en este complejo proceso de transformaciones, muchas veces sin capacidad de respuesta.

Uno de los rasgos de la transición política fue precisamente el abandono de la matriz estadocéntrica, que no solamente suponía en América Latina una fuerte intervención del estado (también característica del Estado de Bienestar europeo) sino márgenes amplios de discrecionalidad del Poder Ejecutivo, la debilidad del poder legislativo y del sistema de partidos y de las instituciones del Estado de Derecho (Cavarozzi y Casullo, 2002, p. 11). Donde el proceso de industrialización avanzó más rápidamente, como en Argentina, Brasil y México, los sindicatos se beneficiaron al conseguir rápidamente ventajas para sus agremiados a través del respaldo gubernamental, pero también

⁷ Fudge y Owens utilizan el término de “feminización” en un doble sentido: el aumento de la ocupación de la mujer y la extensión de las características de precariedad que distinguen al trabajo de las mujeres al resto de los empleos: trabajo precario, temporal y de tiempo parcial, con bajas remuneraciones y sin representación sindical. (2006, p. 12).

⁸ Por ejemplo, en Chile, Argentina, y Uruguay algunas de las reformas económicas se produjeron aún bajo las dictaduras militares. En México, las reformas económicas cobraron mayor énfasis luego de la crisis de la Deuda Externa de 1982 y antes del inicio de la transición política (1988), mientras que en otros países se realizaron luego de que comenzara la transición hacia un régimen democrático (Brasil).

sufrieron por la pérdida de autonomía debido a los rasgos corporativos que caracterizaron su relación con el Estado y la legislación laboral. Sin embargo, mientras en los dos primeros países los sindicatos lograron sortear la etapa típicamente neoliberal y volvieron a ganar fuerza al adoptarse o fortalecerse las estrategias neodesarrollistas y recuperarse el crecimiento (Boschi, 2009), en México su deterioro resultó aún más profundo y, al menos hasta ahora, parecería irreversible. Como veremos más adelante, a pesar de su pasado corporativo, la situación sindical en México se acerca hoy en cierta forma a la de los países centroamericanos, donde reina una casi completa unilateralidad en la determinación de las condiciones de trabajo, al compartir un contexto institucional frágil y el predominio de estrategias de inserción en la economía mundial basadas en los bajos salarios y las exportaciones a los EEUU.

Las reformas laborales: del neoliberalismo a la restauración de la protección.

Las reformas a la legislación laboral de las dos últimas décadas fueron impulsadas en diferentes olas y direcciones, principalmente por tres tipos de factores. En primer lugar, las reformas económicas impulsadas en el marco del CW y la persistente promoción de una mayor flexibilidad en los mercados de trabajo, lo que generó cambios sobre todo en materia de derechos individuales que fueron mejor tolerados por los sindicatos que las afectaciones en los recursos de poder corporativos (Cook, 2007). En segundo lugar se encuentran las presiones asociadas a los acuerdos comerciales, principalmente por el interés de los sindicatos estadounidenses de evitar una competencia basada en la violación a los derechos de los trabajadores (“dumping social”) en las economías más débiles. A ello se aunó el deseo de los países centroamericanos de tener acceso a dicho mercado, lo que orientó las reformas hacia el terreno de los derechos colectivos y de los mecanismos de fiscalización, buscando al menos en el papel una legislación con mayores garantías para los trabajadores. Finalmente, factores de tipo político, asociados primero a los procesos de democratización y, más recientemente, a los triunfos de candidatos presidenciales provenientes de partidos ubicados a la izquierda del espectro político, generaron nuevas reformas tendientes igualmente a restaurar la protección de los trabajadores debilitada por las reformas pro-empresariales. Por supuesto, esto no significa que el fervor flexibilizador haya desaparecido y que no siga estando en la agenda de los organismos internacionales como el BM y la OCDE y de muchos países,

como es el caso de México, país que reformó su sistema privado y público de pensiones y sigue intentando flexibilizar su legislación laboral.⁹

En suma, el proceso de retrocesos y avances en la protección laboral experimentado en estos años no ocurrió de igual manera en todos los casos ni al mismo nivel legislativo. Por ejemplo, la democratización política se tradujo en cambios a nivel constitucional en Brasil y Colombia que mejoraron en el papel las oportunidades para los sindicatos, lo que no impidió que la situación sindical en este último país se agravara seriamente desde entonces. Paradójicamente, mientras en algunas constituciones se avanzaba en el reconocimiento de las libertades y los derechos colectivos, en la legislación secundaria predominaba el enfoque flexibilizador, esencialmente en el campo de los derechos individuales (contrataciones temporales, reducción de indemnizaciones, etc). En varios países se experimentó un verdadero ajuste de cuentas con el sentido tutelar de la legislación laboral, rompiendo con los principios tradicionales (como el de la contratación indefinida o aquel que señala que los convenios individuales o colectivos no pueden pactarse en condiciones inferiores a las preexistentes o a las normas legales). El caso extremo y precursor fue el de las reformas de Pinochet en Chile y, más tarde, el de las adoptadas en Perú bajo un régimen formalmente democrático. Otros se limitaron a introducir cambios de regulación mucho más puntuales y/o de menor envergadura, aunque también en un sentido flexibilizador (Argentina, Brasil, Colombia, Panamá, Ecuador, Guatemala y Nicaragua). Fueron pocos los casos en que se hicieron reformas extensas sin este enfoque (Paraguay y El Salvador) o los que no hicieron ninguna reforma. Entre estos últimos se encuentran México (salvo en leyes de seguridad social), Bolivia, Honduras y Uruguay, aunque este último país experimentó cambios importantes a favor de los trabajadores a partir de 2005, a la par que veinte años antes había eliminado las leyes sindicales impuestas en los años setenta por la dictadura (Vega Ruiz, 2005; Cook, 2007). La intensidad de las reformas flexibilizadoras disminuyó hacia fines de los noventa y, como ya se dijo, a

⁹ Véase, por ejemplo, la insistencia en la necesidad de profundizar las reformas laborales para eliminar el exceso de protección a los asalariados en Saavedra, 2003. Aunque los organismos económicos internacionales han matizado sus recomendaciones al respecto, este sigue siendo un tema de preocupación central. BID, 2004 y BM, 2009. Sin embargo, las críticas a esta posición se han estado desarrollando y difundiendo con mayor intensidad a partir de las crisis vividas por países que optaron por la flexibilización laboral en los noventa. Véase Stiglitz 2000.; Weller y Van Gelderen, 2006; Piore y Schrank, 2006 y Weller, 2009.

partir de entonces se entró en una nueva fase en el que los argumentos neoliberales tendieron a debilitarse, sin por ello desaparecer.¹⁰

Un rasgo compartido por todos los países es el avance de la flexibilización por la vía de los hechos, independientemente del alcance de las reformas institucionales. La discrecionalidad patronal que acompañó la intensa reestructuración de las empresas se basó también en niveles bajos de protección previos, en la histórica incapacidad de fiscalización por parte del Estado (por ej. en algunos países centroamericanos como El Salvador, en República Dominicana y México), en un deterioro significativo donde antes existió (ej. Argentina a partir de los noventa). El debilitamiento (Argentina, Brasil, Uruguay, Chile y México) o la escasa existencia de sindicatos (países centroamericanos) también contribuyeron a la labor de desmantelamiento de la protección a los trabajadores, sobre todo donde estaban los niveles más altos de rigidez laboral y sindicalización.

Un ejemplo de flexibilización de facto es el de México, usualmente ubicado como uno de los países con mayor rigidez en la legislación en materia de contrataciones y despidos (BID; 2004) pero con nulos costos de incumplimiento (Bensusán, 2006). A pesar de que no se hicieron hasta ahora reformas en la legislación laboral (aunque sí se privatizó el régimen de pensiones en el sector privado y público), los costos de las indemnizaciones se redujeron sensiblemente en los hechos por la dramática caída del poder adquisitivo de los salarios a partir de los años ochenta (de casi 80 % en veinte años en el caso de los salarios mínimos), al punto que es uno de los pocos países de la región donde el salario se ubica por debajo de la línea de pobreza (OIT, 2008). Paralelamente se flexibilizaron en forma importante los contratos colectivos de las empresas reestructuradas con la complicidad o la derrota de los sindicatos que resistieron y se dejaron de crear empleos bajo los pocos contratos colectivos que conservaron niveles altos de protección a los trabajadores, tanto en empresas públicas como privadas, ampliándose en forma significativa la externalización con la

¹⁰ De acuerdo a un estudio de la CEPAL, entre 1998 y 2002 los cambios más importantes se debieron a la ratificación del convenio 182 de la OIT sobre trabajo infantil (Costa Rica, Honduras, México y Uruguay); el convenio 154 sobre derechos de sindicalización y el 151 sobre las relaciones de trabajo en la administración pública (Colombia) así como a la no discriminación sobre las personas discapacitadas (El Salvador). En Colombia se adoptaron reformas en materia de derechos colectivos y, en general, en los códigos de trabajo de Chile y Guatemala. En México y República Dominicana se reformaron las leyes de seguridad social. (CEPAL, 2004, p. 193).

consiguiente fragmentación de la comunidad laboral y el deterioro de las condiciones de trabajo en las empresas subcontratistas o proveedoras¹¹.

En cuanto a las reformas en materia de derechos colectivos, se ha estimado que hasta el año 2001 un conjunto de 12 países (Argentina, Brasil, Chile, Colombia, Costa Rica, Ecuador, El Salvador, Guatemala, Nicaragua, Panamá, Paraguay, Perú, República Dominicana y Venezuela) había hecho ajustes tendientes a cumplir con los convenios 87 y 98 de la OIT sobre libertad sindical y negociación colectiva, respectivamente, cuyo número de ratificaciones aumentó sensiblemente a partir de los procesos de democratización e integración regional vividos en la región. Sin embargo subsisten problemas de armonización entre estos convenios y las leyes nacionales así como un número alto y creciente de quejas ante el Comité de Libertad Sindical de la OIT que avanza a medida que lo hace la democracia en la región¹².

Las reformas en materia de derechos colectivos en los países del Conosur se derivaron esencialmente de los procesos de democratización, aunque no se desmontaron todavía los viejos arreglos corporativos por lo que en muchos casos todavía es posible que los gobiernos impongan sus preferencias (o las de los empresarios) en el mundo sindical¹³. En los países centroamericanos y en República Dominicana los avances

¹¹ El debate acerca del alcance real y las perspectivas de las reformas laborales en los países latinoamericanos alcanzó cierta importancia en la última década. Aunque en la actual tiende a debilitarse, sigue estando presente en los estudios realizados por los organismos financieros de la región, como es el caso del BID (2004). Una revisión de lo ocurrido en 17 países de la región hasta fines de los noventa ofrecía el siguiente recuento de las tendencias flexibilizadoras de las reformas: dos países hicieron reformas radicales; otros tres adoptaron cambios profundos pero en un número menor de instituciones; en seis fueron de menor alcance y en otros tantos se hicieron cambios pero no tuvieron un enfoque flexibilizador. En suma, se estimó que 11 de los 17 países adoptaron reformas flexibilizadoras, afectando a alrededor del 70% de los asalariados de la región. Se concluyó con estos resultados que las opiniones que sugieren la insuficiencia de las mismas y recomiendan una mayor profundización de las reformas en este campo no tienen fundamento (Vega Ruiz, 2001, p. 14). Una visión contrastante con ésta es la que sostienen Lora y Pagés (1996, p. 2) quienes advierten que las reformas laborales han sido muy limitadas y escasas, afectando solamente a cinco países en forma importante (Argentina- 1991, Colombia-1990, Guatemala -1990, Panamá- 1995 y Perú -1991). A partir de ese balance, se sigue sosteniendo que la ausencia de reformas profundas es responsable de los problemas que presentan los mercados de trabajo (Saavedra, 2003). Sin embargo, otros estudiosos argumentan que estas reformas ya no ocurrirán en la dirección esperada por los allegados al CW en tanto es precisamente en este terreno donde las políticas neoliberales han experimentado un rotundo fracaso (Piore y Schrank, 2006). Incluso el BID advierte que las reformas laborales flexibilizadoras no son el remedio a todos los males (BID,2004).

¹² Por ejemplo, en el caso de México, se ha presentado ante la OIT un total de 32 quejas en los últimos cincuenta años, dos terceras partes de las cuáles corresponden a los últimos diez años, correspondientes a la etapa de la transición política a la democracia. Estas quejas se debieron a violaciones a las normas en el caso del reconocimiento de los sindicatos, violaciones a los procedimientos electorales, prácticas antisindicales, etc). Bensúsán, 2009

¹³ El caso de México se caracteriza por las interferencias de empleadores y el gobierno sobre el proceso de formación de un sindicato y en el registro de sus directivas, condición que no ha desaparecido ni siquiera con la alternancia política en el poder ejecutivo ocurrida en 2000. Incluso uno de los casos más sonados de intervención de la autoridad en la vida sindical ocurrido en 2006 en el sindicato minero ha generado un costoso y prolongado conflicto que se mantiene vivo cuatro años más tarde. El cierre de Luz

formales se debieron principalmente, como ya se dijo, a las presiones internacionales. En el caso de El Salvador, donde la reforma habría sido más significativa, sin por ello eliminar las características del viejo régimen de derechos colectivos, se combinaron factores económicos y políticos (Anner, 2008)¹⁴.

Algunas de las reformas realizadas en Argentina favorecieron la descentralización de la negociación colectiva hacia los lugares de trabajo, al punto de que mientras a mediados de 1990 el 65 % de los convenios eran de rama, cinco años más tarde solamente lo era el 22%. Sin embargo, la situación se revirtió a partir de 2004, cuando la negociación colectiva por rama recuperó en gran parte su histórico predominio. Otra restricción se impuso al reglamentarse la huelga en los servicios públicos (Senén y Palomino, 2006; Palomino, 2008).

Una de las últimas reformas en el terreno de los derechos colectivos ocurrió en Uruguay, país con escasas regulaciones en este campo pero que adoptó en 2006, bajo un nuevo gobierno ubicado a la izquierda del espectro político, una Ley de fuero sindical con el propósito de garantizar la libertad sindical, siguiendo las recomendaciones de dicho Comité.¹⁵ De esta forma Uruguay se sumó a otros países, como Colombia, Costa Rica, El Salvador, Guatemala, Panamá, Paraguay, República Dominicana, Costa Rica y Venezuela, que mejoraron o adoptaron el fuero sindical previamente¹⁶.

Aunque por lo general las reformas de los países citados apuntaron a fortalecer la libertad sindical, una excepción fue el caso de Venezuela, al establecerse en su Constitución de 1999 y en otras reformas legales posteriores disposiciones que permiten

y Fuerza del Centro en octubre de 2009 apuntó también a destruir a uno de los sindicatos más combativos y democráticos del país, en vías de desaparición. Sin embargo cabe notar que incluso en Brasil, donde el “nuevo sindicalismo” ha logrado expandirse e imponerse como uno de los más importantes interlocutores en el contexto de la transición política, el gobierno ha intervenido en la dinámica interna del sindicalismo para ganar aliados políticos y dar satisfacción a los intereses empresariales. Así fue el caso del presidente Fernando Collor de Mello quien a comienzos de los años noventa y antes de dejar definitivamente su cargo por una denuncia por corrupción, actuó junto con los empresarios para impulsar la creación de una nueva central sindical – Força Sindical- con la intención de debilitar el peso de la CUT (Anner, 2008, p. 15). Cabe señalar que con posterioridad esta central ganó autonomía frente al gobierno y es hoy una de las más importantes confederaciones sindicales, junto con la CUT (Cardoso y Lage, 2006).

¹⁴ Se mantuvo la exigencia de contar con el apoyo del 51% de los trabajadores para negociar colectivamente y, al disminuirse el número de trabajadores necesario para formar un sindicato se indujo hacia una mayor fragmentación (Anner, 2008).

¹⁵ Se trata de la Ley 17940 del 2 de enero del 2006 que declara la nulidad absoluta de todo acto antisindical y reconoce un conjunto de prerrogativas, como la licencia sindical, la retención directa del sueldo de la cuota sindical y otras. Véase al respecto Ermida, 2006.

¹⁶ Como más adelante se verá, estas reformas no resolvieron gran parte de los problemas que las originaron. Por ejemplo, El Código de Trabajo de República Dominicana permitía hasta 1992 a los empleadores despedir a los trabajadores que se organizaban pagando solamente una indemnización. A partir de entonces se establece que un número determinado de trabajadores encargados de la creación de sindicatos y de funcionarios no sean despedidos sin justificación, lo que sin embargo no resolvió el problema de las prácticas antisindicales. Lo mismo ocurre en Guatemala y en El Salvador (GAO, 1998).

la injerencia estatal en la vida sindical.¹⁷ Otra excepción la ofrece el caso de México, donde a pesar de que la transición a la democracia dio lugar a la alternancia política en el Poder Ejecutivo, después de setenta años de la hegemonía de un solo partido al que pertenecen las organizaciones sindicales más poderosas, se preservó sin cambios un régimen sindical corporativo. Éste establece severas restricciones a la organización sindical independiente y no crea mecanismos para impulsar la democracia, la transparencia y la rendición de cuentas de las dirigencias, situación que en los hechos se agravó sustancialmente al debilitarse el poder del Ejecutivo y al llegar en el 2000 un gobierno abiertamente ubicado a la derecha del espectro político con una política laboral marcadamente pro-empresarial¹⁸.

En cuanto al régimen de las negociaciones colectivas, esencial para evitar la unilateralidad, algunos países como Chile, República Dominicana y Venezuela adoptaron reformas parciales tendientes a favorecerlas, a través de la ampliación de su contenido (Perú y Panamá), de su alcance (Argentina- al revertirse el decreto que llevaba a la descentralización-, Paraguay y Venezuela) y de la creación de nuevas formas no reguladas (Chile). Si bien en Argentina se reformó primero la legislación para limitar la ultra-actividad de la negociación colectiva, estableciendo una duración de dos años para los convenios, posteriormente se volvió al régimen anterior que favorece ampliamente a los sindicatos. Igualmente en este país se impusieron restricciones al exigirse que la autoridad laboral apreciara la legalidad de los convenios a través del mecanismo de la homologación, lo que no podría realizarse si se adoptaban cláusulas de

¹⁷ En cuanto a las reformas pro libertad sindical se destacan las que suprimieron restricciones en materia de asociación (El Salvador), facilitaron su ejercicio a través de la reducción del número de mínimo de afiliados (El Salvador y Panamá), simplificaron el trámite de inscripción y obtención de la personalidad jurídica (Colombia, El Salvador, Panamá y Paraguay), lo extendieron a otras categorías de trabajadores (agricultores, en el caso de El Salvador y funcionarios públicos en Chile, Nicaragua y Panamá); o facilitaron la constitución de sindicatos a distintos niveles y categorías de trabajadores (Perú, Chile, Panamá, Colombia, El Salvador).

¹⁸ La negativa experiencia de los últimos diez años de gobiernos del PAN- con gran similitud respecto de las políticas seguidas por el PRI desde mediados de los años ochenta- ha hecho que el diseño legal mexicano sea fuertemente cuestionado en las filas del “nuevo sindicalismo” (UNT) así como en medios académicos, constituyendo uno de los temas más importantes del debate en torno a las diversas iniciativas a favor de la reforma laboral. Si bien subsisten algunas restricciones que la OIT ha considerado violatorias del convenio 87 y no se ha ratificado el convenio 98 sobre negociación colectiva, a través de los fallos de la Suprema Corte de Justicia emitidos a partir de la reforma judicial de 1994 que amplió su independencia frente al Poder Ejecutivo se han declarado inconstitucionales algunas disposiciones legales que restringen los derechos colectivos de los servidores públicos. Es el caso de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, al imponer la unidad sindical obligatoria o crear una federación única a la que pueden adherirse los sindicatos del sector. Sin embargo, estos criterios solamente benefician a aquellos que impugnen las disposiciones legales en tanto el juicio de amparo no tiene efectos *erga omnes*, por lo que la liberalización del mundo sindical difícilmente podrá avanzar a través de los fallos del Poder Judicial (Bensusán, 2000 y 2006).

indexación salarial que no estuvieran respaldadas en aumentos de la productividad. Otras restricciones se refirieron a la negociación colectiva en la pequeña empresa. En varios países la negociación colectiva fue habilitada para avanzar en la flexibilización de los contratos de trabajo y de las jornadas (Brasil, a través de contratos temporales y del banco de horas) o para adaptar las condiciones de trabajo a la situación particular de las empresas (Panamá, Venezuela y Paraguay). (Vega Ruiz, 2001, pp. 58/59).

Mientras algunos países fortalecieron a los sindicatos al otorgarles la exclusividad como sujetos de la negociación colectiva (Costa Rica y El Salvador), otros abrieron esa posibilidad para los trabajadores no sindicalizados (Perú, Ecuador y Colombia). Otra forma de fortalecer a los sindicatos, sin grandes resultados, fue la extensión de la obligación de pagar las cuotas sindicales a los trabajadores beneficiarios de la negociación colectiva, tal como ocurrió en Chile, Colombia, Ecuador y Venezuela, mientras en El Salvador se permitió que las federaciones y confederaciones pudieran negociar colectivamente (Vega Ruiz, 2001, p. 58).

Si bien la mayor parte de las reformas en los derechos colectivos fueron en el papel favorables a los trabajadores latinoamericanos, éstas dejaron sin resolver la necesidad de crear mejores oportunidades para su ejercicio en un contexto adverso como el que se deriva de la marcada inestabilidad de los mercados de trabajo, la reducción del tamaño del empleo formal en sectores tradicionalmente sindicalizables y las crecientes presiones competitivas sobre los países, que llevan a mantener bajos los salarios¹⁹.

Es evidente que los efectos adversos derivados de las reformas orientadas al mercado (privatizaciones, apertura comercial, flexibilizaciones, etc) no pudieron ser contrarrestados por la legislación “pro-sindicatos”. Las reformas económicas tocaron el corazón de los arreglos de tipo corporativo – las empresas estatales, las grandes empresas del sector privado y el empleo público- donde tradicionalmente los sindicatos tenían la mayor parte de la agremiación. Los procesos de subcontratación e intermediación (o triangulación) y, más en general, los altos niveles de desempleo y el

¹⁹ Por ejemplo, un estudio reciente encuentra que más de dos terceras partes de las reformas en los derechos colectivos introducidas entre 1985 y 1998 en los regímenes laborales de 18 países se proponen a aumentar la capacidad de los trabajadores para organizarse y negociar colectivamente (Murillo y Schrank, 2006). El estudio de Anner ofrece al respecto una importante contribución cuando advierte que “no importa si las nuevas leyes son mejores o peores que las anteriores sino si se responden adecuadamente al nuevo contexto económico (2006, p. 6)”, lo que remite precisamente a los problemas de diseño institucional. Igualmente habría que considerar otro tipo de factores, como el aumento del poder del capital para decidir qué es o no un obstáculo para las inversiones y, por ende, el mayor espacio y la legitimidad de las actitudes antisindicalistas, que pueden haber contrarrestado con creces el beneficio que podría esperarse de tibias reformas en los regímenes sindicales (Bensusán, 2006).

crecimiento del sector informal resultaron nocivos para los sindicatos, más aún cuando enfrentaron restricciones para desplegar estrategias contrarias a las políticas gubernamentales y empresariales o cuándo no contaron con incentivos tangibles para lograr la afiliación (como el manejo de obras sociales y otros beneficios) (Marshall, 2006).

Si se piensa además que a los países centroamericanos sus socios comerciales les exigen mejorar sus estándares laborales en materia de libertad sindical pero, a la vez, están obligados a mantener bajos los salarios para atraer inversiones en sectores de alta intensidad de mano de obra (como la industria del vestido) –ocupando el último eslabón de las cadenas productivas– es fácil de entender porqué no pudieron generarse las condiciones para que prospere la actividad sindical²⁰. Además existen notorias deficiencias en las estrategias de “enforcement” de las nuevas regulaciones por lo que las nuevas reglas no se pusieron en práctica (Anner, 2006).

Sin negar importancia a este último tipo de factores, no hay que olvidar las limitaciones propias de las estrategias conservadoras dominantes en el sindicalismo de la región y la falta de democracia interna que desalienta la participación activa de los trabajadores en la gestión. También es necesario considerar la baja calidad de las reformas a favor de los sindicatos y, por ende, la subsistencia de serios problemas de diseño institucional que deben ser corregidos para fortalecer los derechos colectivos, a la par que se busca mejorar la capacidad estatal para implementar los nuevos diseños. La situación es particularmente grave en los países centroamericanos, en México y en Colombia.²¹ Por ejemplo, a pesar de las reformas introducidas en República

²⁰ El enfoque de los procesos de integración en la región de América del Norte y Centroamérica, dominado por las ideas neoliberales y las restricciones a la migración, sin que se incluyan fondos compensatorios para las economías más débiles y con una dimensión laboral restringida a la exigencia del cumplimiento de “estándares laborales básicos”, constituye de por sí una fuente de las contradicciones en las que se encuentran inmersos los países en desarrollo y que no podrá resolverse dentro de estos estrechos márgenes (Dupas, 2005).

²¹ Respecto del caso de Argentina, Goldín (2006) sostiene que las principales limitaciones que afectan a los sindicatos en su capacidad para lograr un mayor nivel de efectividad de las regulaciones laborales, se encuentran las siguientes: débil presencia institucional de los sindicatos a nivel de la empresa (aunque su fortaleza negociadora radica en su estructura supraempresarial a nivel de la rama); la falta de autonomía frente al Estado y el “estilo de conducción verticalizado y cupular”, influido por el régimen sindical, lo que lleva a una escasa participación de los trabajadores en el proceso de toma de decisiones y a una limitada rendición de cuentas. Otros problemas se derivan de la negociación colectiva, como la ausencia de una cultura de concesiones recíprocas y el interés de mantener la vigencia del sistema de contribuciones de los empleadores y de los trabajadores no afiliados a los sindicatos, por lo que se mantienen vigentes convenios firmados hace treinta años que resultan ineficaces para proteger a los trabajadores en las nuevas circunstancias y solamente benefician a la mitad de los asalariados. De ello resulta “la inevitable ineffectividad de buena parte de las normas de los viejos convenios” mientras al margen operan acuerdos informales o la simple unilateralidad patronal

Dominicana, continuaba la práctica de despedir a los trabajadores que intentaban formar sindicatos, lo que se debía a la debilidad e inadecuación de los mecanismos de protección de los trabajadores en esas circunstancias. Además de que una gran parte de los sindicatos solamente existían en el papel, eran aún menos los que habían logrado negociar colectivamente, sin lo cual carecen de razón de ser.²² La situación en Guatemala era semejante, aunque la legislación establecía la obligación de reinstalar a un trabajador despedido por causas sindicales en un plazo de 24 horas de emitida la resolución. Sin embargo, los empleadores hacían caso omiso de la resolución judicial y apelaban interminablemente con lo que se imponía su actitud antisindical. También subsistían problemas para organizar los sindicatos en tanto la facultad de reconocerlos había sido apenas transferida del Presidente de la República al Secretario del Trabajo, por lo que no se había avanzado sustancialmente en el propósito de garantizar la libertad de asociación. En el caso de Honduras, se encontró que algunos empleadores organizan sus propios sindicatos con ayuda de las autoridades laborales quienes de manera conjunta presionan e intimidan a los verdaderos líderes, para lo cual aprovechan las oportunidades de intervención que tolera la legislación (otro serio problema de diseño). Se encontró en El Salvador una situación semejante, donde a pesar de las reformas legales son continuas las denuncias debido a que los empleadores utilizan medidas ilegales de presión para evitar la formación de una organización sindical. En este caso, donde se habría hecho una de las reformas más profundas en el régimen sindical, la tasa de sindicalización cayó de manera drástica en los noventa en el sector de la manufactura (del 29.95% al 7.92 %). La cobertura de la negociación colectiva cayó aún más dramáticamente: del 37.03% al 2.71% de los trabajadores (Anner, 2006). Estos datos ilustran, sin embargo, no solamente las restricciones institucionales sino la incapacidad de los sindicatos para diseñar nuevas estrategias que le permitan expandirse en los sectores donde se generan los nuevos empleos (empresas maquiladoras, servicios y comercio) como se ha hecho con éxito en Brasil (Cardoso y Lage, 2006).²³

²² Por ejemplo, solamente existían 100 sindicatos en las zonas maquiladoras y de éstos no más de ocho tenían acuerdos colectivos con los empleadores. La Federación Nacional de Trabajadores de zonas de Libre Comercio dio seguimiento a nueve casos de comportamiento antisindical en las industrias del vestido donde se despidió a los líderes sindicales y a los activistas, además de que estos fueron objeto de intimidaciones físicas, llegándose al encarcelamiento en uno de estos casos. (GAO, 1998, p. 16).

²³ Un estudio elaborado en 2005 por los viceministros del trabajo de estos países bajo los auspicios del BID reconoció que uno de los principales problemas de esa región era precisamente la implementación de la libertad sindical y el derecho de asociación. (Reunión Regional de la Organización Internacional del Trabajo) (Anner, 2006). Estos casos ilustran sin embargo no solamente las restricciones institucionales sino la incapacidad de los sindicatos para diseñar nuevas estrategias que le permitan expandirse en los sectores donde se generan los nuevos empleos (empresas maquiladoras, servicios y comercio).

En la actualidad la tasa de sindicalización de los asalariados mayores de catorce años no supera en México el 10% y si se toman en cuenta los contratos colectivos que se revisan regularmente, puede decirse que no más del 4% de aquellos se beneficia de prestaciones contractuales superiores a las de la Ley Federal del Trabajo y negocia colectivamente el monto de sus remuneraciones. Salvo excepciones, los pocos sindicatos que se mantienen activos se limitan a proteger los derechos de sus agremiados actuales y sacrifican totalmente los de los futuros trabajadores, dejándolos a nivel de la Ley Federal del Trabajo²⁴.

Otro caso en la región en el que subsisten serios problemas para la acción colectiva es el de Colombia, a pesar de que con la adopción de la Constitución de 1991 los convenios internacionales de la OIT formaron parte de la legislación interna.²⁵ Sin embargo, a partir de la reforma de la legislación laboral de 1990, la negociación colectiva entró en un período de franca declinación en el sector privado, al punto de que en 2002 alcanzaba apenas al 2.3% de la población ocupada junto con una sindicalización que no superaba el 7% y mostraba un retroceso por lo que se refiere a su contenido, predominando el rechazo empresarial y gubernamental al reconocimiento de los sindicatos como interlocutores. Además, el número de sindicalistas asesinados es actualmente el más alto del mundo. En este sentido, se destaca el papel que jugaron en la región los gobiernos “proempresarios”, que ven a los trabajadores sindicalizados y a sus organizaciones como cotos de privilegio, causantes de la pobreza y de la debilidad de la generación de empleos formales, y el de los grupos de paramilitares que convirtieron a los sindicalistas en blanco de sus ataques. Otro retroceso provino de un fallo jurisprudencial que habilitó el arbitraje respecto de las demandas de revisión de las convenciones colectivas planteadas por las empresas, lo que permitió revertir conquistas en razón de la estructura de los Tribunales de Arbitraje (Vásquez Fernández, 2005: 13). El resultado es que el tratado de libre comercio negociado con los Estados Unidos años

²⁴ México es hoy uno de los pocos países del mundo que reconocen a los sindicatos el derecho de negociar en los contratos colectivos cláusulas de exclusión sindical que obligan a los trabajadores a ingresar al sindicato titular del contrato colectivo para acceder al empleo y lo obligan a permanecer afiliados para conservarlo. En caso de renuncia o expulsión el empleador quedaría obligado a separarlo del puesto de trabajo. Cabe señalar que estas cláusulas – que otorgan al sindicato un gran poder en el manejo de los mercados internos- deben ser negociadas previamente con los empleadores. Su existencia ha sido aprovechada más como medio de control que como instrumento para fortalecer la cohesión interna en los sindicatos.(Bensusán, 2000 y 2006).

²⁵ Hay que señalar que el Convenio 151 ratificado por Colombia en 1997, con base en el cuál se extiende el derecho a la negociación colectiva a los trabajadores del sector público, no ha entrado en vigencia de manera plena porque la Corte Constitucional lo consideró contrario a la legislación interna (Vásquez Fernández, 2005).

atrás no será aprobado por el Congreso de este país, a menos que en Colombia se haga previamente una reforma laboral que garantice el derecho de los trabajadores a formar sindicatos.

La herencia de Pinochet tampoco se ha podido borrar en Chile y se manifiesta en las restricciones para negociar a nivel de las ramas productivas y ejercer el derecho de huelga, lo que constituye un factor de extrema debilidad para los sindicatos, quienes han perdido protagonismo a pesar del importante papel que jugaron en la transición hacia la democracia (Anner, 2006; Bensusán, 2006; Figueroa, 2006). La llegada en 2010 de un gobierno ubicado a la derecha y abiertamente empresarial, como sucedió en México en el 2000, hace temer el deterioro de la situación laboral chileno, país que apenas llevaba una década de tímidas reformas para garantizar el acceso a la justicia y mejorar la fiscalización.

Es importante por tanto examinar dentro de qué dinámicas políticas y económicas son ejercidos los derechos colectivos, en tanto las restricciones en el diseño actual permiten de por sí a los gobiernos- incluso a los más democráticos- imponer sus preferencias organizativas o al menos favorecerlas para lograr una mayor capacidad de control de la demanda (Anner, 2006 y Bensusán, 2006)²⁶. Al respecto, como era de esperarse, se encuentran condiciones más favorables para los sindicatos en países con gobiernos democráticos orientados a la izquierda del espectro político, en contextos de crecimiento económico basados en los mercados internos (sin dejar de lado las exportaciones) y políticas laborales y sociales articuladas para evitar la exclusión, como sucede en Argentina, Uruguay y Brasil, respecto de las que existen hoy en México.

A pesar de compartir los rasgos corporativos con países como Brasil y Argentina, la situación de los derechos colectivos en México descrita en párrafos anteriores tal vez se acerque más a la de los países centroamericanos, debido también a que la fragilidad del contexto institucional es mayor, sobre todo por lo que se refiere a la falta de consolidación del Estado de derecho. Además, su estrategia competitiva sigue sosteniéndose en las exportaciones con base en los bajos salarios y se respalda en las posiciones antisindicalistas con el argumento de la necesidad de competir con China, donde la debilidad de los derechos laborales es también generalizada (Pantin, 2006). Esta es una diferencia importante con Brasil y Argentina, que tienen en el mercado

²⁶ Al igual que el sindicalismo mexicano, el argentino es de tipo “estatista”, privilegia la acción política como recurso para obtener ventajas y asigna menor importancia a la acción en niveles más bajos (Goldín, 2006).

interno una fuente principal del crecimiento económico y a China como destino importante de sus exportaciones, en lugar de los EEUU. No es casual que en el área de Latinoamérica en la que más se ha desarrollado la industria maquiladora de exportación a ese país (México, Centroamérica y República Dominicana) se compartan los mismos problemas para asegurar a los trabajadores al ejercicio de los derechos colectivos, el reconocimiento de la interlocución sindical y los espacios de auténtico diálogo social. Ello es así a pesar de las diferencias entre las respectivas economías (tamaño), trayectorias de los regímenes políticos (niveles de democratización, incluyendo la ciudadanía política, civil y social) y regímenes laborales (mucho más protector en México). Esto hace pensar que la forma de inserción en la economía mundial resultaría hoy un factor de mayor peso que otros a la hora de valorar las oportunidades de los sindicatos y la acción colectiva y que se requieren recursos de poder innovadores capaces de vencer las resistencias empresariales a la sindicalización, especialmente allí donde las presiones competitivas son más fuertes.

Conclusión

En suma, los problemas en el ejercicio de los derechos colectivos, la debilidad de los sindicatos o su falta de interés en los sectores más vulnerables, no son exclusivos de los países más pequeños, de menores ingresos o con tasas muy bajas de afiliación ni se deben exclusivamente a las reformas neoliberales o a deficiencias en implementación, en tanto subsisten fuertes problemas en los diseños legales y restricciones derivadas de las formas de inserción en la economía mundial (Bensusán, 2000; Vega Ruiz, 2003 y Anner, 2008). Estos diseños han preservado un régimen sindical que sigue dejando amplios márgenes para la intervención estatal en la vida sindical- en los países de tradición corporativa- o abren oportunidades significativas a los empresarios para impedir la organización, lo que de una u otra forma expresaría la desconfianza y el temor a la acción colectiva (Vega Ruiz, 2003). Además, no crean los canales institucionales adecuados en el seno de los sindicatos para ampliar la participación de los trabajadores en el diseño de estrategias de defensa de sus intereses. Así, junto con los problemas pendientes de la democratización política, la reforma del estado y la adopción de estrategias de desarrollo junto a las políticas de distribución de los resultados que permitan cerrar las brechas de la desigualdad en la región, está el de la falta de representación de amplios sectores de la sociedad que viven de su trabajo, sean o no asalariados, y requieren hoy más que nunca de mecanismos de protección de sus

ingresos y condiciones de vida. Es claro que sin esta representación no se cumplirán siquiera los requisitos mínimos de la democracia ni se ejercerá contrapeso alguno a los efectos más perjudiciales del proceso de globalización.

Bibliografía

- ANNER, Mark. (2008), “Meeting the Challenges of Industrial Restructuring: Labor Reform and Enforcement in Latin America” en **Revista Latin American Politics and Society**, Núm. 50(2), Pp. 33-65.
- BENSUSÁN, Graciela (2009), “*Estándares laborales y calidad de los empleos en América Latina*” en Revista **Perfiles Latinoamericanos**, n° 34, julio-diciembre, Pp.13-49.
- ----- (2006), “Diseño legal y desempeño real: México”, en **Diseño Legal y desempeño real: instituciones laborales en América Latina**, en Graciela Bensusán, (coord.), México, Miguel Ángel Porrúa, UAM.
- ----- (2007), “*La efectividad de la legislación laboral en América Latina*”, **Documento de Trabajo 181**, OIT- IIEL (Instituto Internacional de Estudios Laborales), Ginebra 2007, Pp. 1-51;
- ----- (2000), **El modelo mexicano de regulación laboral**. México, UAM-X, Fundación Friedrich Ebert, Flacso, Plaza y Valdés.
- BID (2004), **Se buscan buenos empleos: los mercados laborales en América Latina**. Washington, D.C, Banco Interamericano de Desarrollo.
- BOSCHI, Renato (2009), **Estado desarrollista en Brasil: Crisis, continuidad, incertidumbres**, Ponencia presentada en el Seminario Internacional Dimensiones sociopolíticas y económicas de la crisis en los países emergentes. Enfoque pluridisciplinario y comparativo a partir de México, realizado en el Colegio de México, del 11-13 de noviembre de 2009.
- BM (2009), **Doing Business, 2009**.
- PIORE, Michael y Schrank, Andrew (2006), *Latin America: Revolution or regulation?*
- Documento inédito.
- CAVAROZZI, Marcelo y Casullo, Esperanza (2002), “Los partidos políticos en América Latina hoy: ¿Consolidación o crisis?”, en Marcelo Cavarozzi y Juan Manuel Abal

- Medina, (coords), **El asedio a la política**, Argentina, Editorial HomoSapiens y
- Fundación Konrad Adenauer, págs. 9-30.
- CEPAL-OIT (2009), **Coyuntura laboral en América Latina y el Caribe. Crisis y Mercado laboral**, boletín No. 1, junio de 2009.
- CEPAL (2004), **Panorama Social de América Latina 2002-2003**, Naciones Unidas, Santiago.
- COOK, Maria Lorena (2007), **The politics of labor reform in Latin America, Between Flexibility and Rights**. EUA, The Pennsylvania State University Press, University Park.
- ERMIDA, Oscar. (2006), **La Nueva Legislación Laboral Uruguaya**. paper unpublished.
- FUDGE, Judy y Owens, Rosemary (editores)(2006), **Precarious work, women, and the new economy. The challenge to legal norms**, USA, Hart Publishing.
- GAO (1998), **Caribbean Basin: Worker Rights Progress Made, but Enforcement Issues Remain**. General Accounting Office, Washington D.C., 49 p.
- GOLDIN, Adrián (2006), **Sobre las causas de la ineffectividad de derecho social: El caso argentino**, Paper unpublished.
- LORA, Eduardo y Carmen Pagés (1996), **La legislación laboral en el proceso de reformas estructurales de América Latina y el Caribe**. Banco Interamericano del Desarrollo.
- MARSHALL, Adriana (2006), **Comparative Labor Regulations and Unionization Trends: Argentina, Chile and Mexico**, (Presentado en: LASA, San Juan de Puerto Rico, marzo).
- MURILLO, Victoria and Schrank, Andrew (2006), **Labor Unions in the Policymaking Process in Latin America**. paper unpublished.
- DUPAS, Gilberto (2005), “América Latina y el nuevo juego Global” en Gilberto Dupas, (Coord) 2005. **América Latina a Comienzos del Siglo XXI: Perspectivas económicas, sociales y políticas**. Homo Sapiens Ediciones, Argentina, 376 p.
- PALOMINO, Héctor (2008), "Impacto de la crisis internacional en el mercado de trabajo argentino." **Presentación exhibida en el RIAL, Quebec, 24-25 febrero de 2009**, Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, Argentina.
- PANTIN, Laurence (2006), **¿Representación y/o control de los intereses de los trabajadores? Prácticas sindicales en las empresas extranjeras exportadoras en México y en China**. Tesis presentada para obtener el título de Doctor en

- Investigación en Ciencias Sociales con especialización en Ciencia Política.
FLACSO-México, México. Pp. 368
- SAAVEDRA, Jaime (2003), “Labor markets during the 1990s” en **After The Washington Consensus**, en Pedro-Pablo Kuczynski y John Williamson (comps.), Washington, D.C., Institute for International Economics.
 - VEGA Ruíz, Maria Luz (2004), **Libertad de asociación, libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva en América Latina**_Ginebra, ILO.
 - VEGA RUÍZ, María Luz (2001 y 2005), **La Reforma Laboral en América Latina**, OIT, Lima.
 - SENEN, Cecilia y Héctor Palomino (2006), “Diseño Legal y desempeño real: Argentina”, en **Diseño Legal y desempeño real: instituciones laborales en América Latina**, en Graciela Bensusán. México, D.F, Miguel Angel Porrúa, UAM, LIX Legislatura de la cámara de diputados: Pp. 95-162.
 - VÁSQUEZ Fernández, Héctor (2005), **Contenidos y Tendencias de la Negociación Colectiva en Colombia**. ENS, Colombia.
 - WELLER, Jürgen (Ed) (2009), “Avances y retos para el perfeccionamiento de la institucionalidad laboral en América Latina” en **El Nuevo escenario laboral latinoamericano. Regulación, protección y políticas activas en los mercados de trabajo**, en Jüergen Weller (editor), Ed. Siglo XXI-CEPAL, Argentina, Pp. 11-64.