

América Latina hacia el siglo XXI: globalización económica y reforma laboral

José Miguel Candia

Resumen

El actual proceso de modernización capitalista de las sociedades latinoamericanas abre un nuevo ciclo en la historia de nuestros países. Las repercusiones de este proyecto trastocan todos los espacios de la vida social. El mundo del trabajo es uno de los ámbitos que ha sufrido, de manera más directa, los efectos de la implantación del modelo de economía abierta. En este artículo se exponen las principales reformas laborales que se han instrumentado en la región y se analizan algunos de los argumentos teóricos y políticos a partir de los cuales se pretende justificar la promulgación de un marco normativo desregulador que sustituya a las anteriores leyes del trabajo.

Abstract

The current process of capitalist modernization in Latin American societies unveils a new cycle in the history of our countries. This process has touched every aspect of social life, being the working realm the field where the open-market economy has had a great effect. In this paper we expose the main labor reforms instrumented in the region; and we also analyze some theoretical and political views, from which we intend to justify the promulgation of a deregulating normative framework that substitutes past working laws.

Los años ochenta fueron mucho más que un periodo signado por desajustes macroeconómicos. La crisis de la deuda externa y la insolvencia financiera de nuestros países eran las manifestaciones más ruidosas de un proceso de cambios estructurales con profundas raíces. Nadie puede pensar hoy que lo que ocurrió durante la llamada "década perdida" fue sólo el resultado de la reducción del precio del petróleo, o la consecuencia del manejo irresponsable que los gobernantes de la región hicieron del excedente que se obtuvo durante los treinta años de crecimiento que siguieron a la segunda postguerra.

La crisis de la deuda marca, en realidad, el punto de inflexión entre la antigua estrategia de industrialización protegida y un nuevo proyecto —con vocación histórica— que modifica el eje alrededor del cual se definen los nuevos criterios del desarrollo económico y se fijan los parámetros a partir de los cuales se ordena la vida social. La tenaz desarticulación de los dispositivos públicos —que costosamente se habían levantado en los cuarenta años previos— es parte de una vasta estrategia de modernización capitalista cuyo propósito es transferir al mercado la capacidad de regular las actividades productivas, establecer prioridades de inver-

sión y normar la vida de los actores sociales. Para pasar del "Estado dirigista" al "Estado neoliberal" se requirieron poco más de quince años y la firme decisión política de una nueva elite industrial y financiera que optó por el modelo de apertura comercial y de integración económica con los principales mercados del mundo. Se hizo necesario, entonces, sacrificar aquellos reductos del capitalismo latinoamericano que ya no resultaban funcionales para los fines de la nueva estrategia económica. El impulso a los sectores exportadores y con mayor nivel de vinculación con el mercado financiero internacional fue acompañado de una brusca redefinición de las políticas crediticias, impositivas y arancelarias. Millones de pequeños y medianos productores, cuya existencia se explicaba, en buena medida, por su estrecha relación con el mercado interno y por la capacidad de compra de los consumidores nacionales, quedaron desprotegidos y expuestos a la competencia que significó la avalancha de bienes y servicios que desde los países industrializados o desde enclaves manufactureros como Corea del Sur y Taiwán inundaron los mercados de la región.

El mundo del trabajo no quedó al margen de las turbulencias que provocó el proceso de reestructuración de los capitalismo latinoamericanos.¹ El surgimiento y consolidación de la industria nacional había sido acompañados por la conformación de un bloque histórico que sustituyó a las viejas oligarquías (agrarias o mineras) vinculadas al latifundio y al monocultivo. La nueva alianza de clases y grupos sociales tenía sus soportes en una articulación de actores que eran hijos del proceso de modernización que tomó auge a partir de los años treinta. La naciente burguesía industrial junto al movimiento obrero de reciente constitución y vastas capas medias dedicadas a actividades comerciales y de servicios eran los sujetos que le daban fuerza y dinamismo a este conglomerado que se agrupó en torno a las banderas del nacionalismo popular.

La expansión del trabajo asalariado y el prolongado periodo de relativa estabilidad y crecimiento económico que siguió a la segunda postguerra generó condiciones propicias para que se consolidaran los sindicatos y se constituyeran grandes centrales obreras de representación nacional.

El Estado "nacionalista-popular" retribuyó el apoyo de los trabajadores organizados mediante la promulgación de un marco jurídico-institucional en el que se conjugaban una forma de empleo que tendía a ser dominante —el trabajo subordinado con remuneración salarial— y la vigencia de condiciones materiales que hacían posible la prestación de servicios de seguridad social a un segmento cada vez más amplio de la población trabajadora.²

Fue durante este periodo histórico que en la mayoría de los países de la región se sancionaron disposiciones jurídicas regulatorias de las relaciones obrero-patrona-

¹ OIT, *Reestructuración y regulación del mercado de trabajo en América Latina*, Ginebra, OIT, Serie de Investigación, núm. 98, 1994.

² Francisco Zapata, *Autonomía y subordinación en el sindicalismo latinoamericano*, México, Fondo de Cultura Económica, 1993.

les que tenían un marcado carácter tutelar y propiciaban una fuerte participación de las dependencias públicas laborales en la solución de los conflictos, en la fijación de los salarios y en el reconocimiento de los sindicatos. Estas estructuras corporativas eran entendidas no sólo como expresión legítima de los intereses obreros, sino como órganos a través de los cuales se expresaban las demandas populares con respecto al diseño de las políticas públicas y en los criterios que debían guiar la gestión de los organismos y empresas estatales. Por otro lado, y en concordancia con las disposiciones mencionadas, se impulsó la incorporación de dirigentes sindicales en cargos específicamente políticos –poder legislativo, gubernaturas, presidencias municipales y en labores partidarias– lo que contribuyó a consolidar el bloque histórico “nacional-popular” y a subordinar el movimiento obrero a las políticas oficiales.³

En esta etapa de industrialización sustitutiva de importaciones se promulgó una legislación laboral cuyos rasgos más relevantes eran los siguientes:

- Formalización contractual de la relación entre empleado y patrón de acuerdo a las cláusulas y preceptos que resultaban de las negociaciones colectivas.
- Asignación de promociones, reconocimientos y prestaciones según criterios fijados por empresas y sindicatos.
- Vinculación estable, a jornada completa y por tiempo indefinido, entre trabajador y empresa.
- Reconocimiento explícito, tanto en los contratos colectivos como en la legislación laboral, de la estabilidad y permanencia del trabajador en el puesto. Esta concepción aseguraba la “propiedad jurídica” del puesto de trabajo por parte del sujeto que accedía al mismo bajo la cobertura de un convenio y dificultaba su cesantía o desplazamiento sin causas claramente justificadas.
- Aceptación del sindicato como órgano de representación de los trabajadores y como instancia de consulta frente a situaciones de cambio en las estructuras de puestos, en la incorporación o despido de personal y en los casos de cierre o apertura de secciones o departamentos.

Este periodo histórico ha sido definido por la sociología del trabajo como la etapa ford-taylorista de organización de la producción.⁴ El despliegue de los principios que inspiraron esta concepción –a partir de los cuales se ordenaron los factores productivos– fue acompañado por el crecimiento del mercado interno y por la constitución de un Estado nacional fuerte. En muchos países estas condiciones permitieron desarrollar políticas económicas distributivas mediante la articulación de pactos sociales o frentes políticos de carácter populista o social-demócrata.

Durante esos años se consolidó la formación de los sindicatos por ramas de actividad y se volvió dominante, en el escenario político, la presencia de las

³ Alberto Aziz, *El Estado mexicano y la CTM*, México, Ediciones de la Casa Chata, 1990.

⁴ Prudencio Mochi, *Fordismo y post-fordismo: un cambio epocal de fines de siglo. Su significado en América Latina* (ponencia), México, Coloquio de Doctorantes en Estudios Latinoamericanos, CELA, FCPyS, UNAM, abril de 1998.

grandes confederaciones obreras. La centralidad que adquirió la relación laboral asalariada y el papel del trabajo como factor articulador del conjunto de las actividades sociales expresaban la relevancia que habían adquirido las relaciones capitalistas de producción y la gravitación política de las demandas de la población incorporada al sector moderno de la economía.

La negociación colectiva se impuso como modelo de concertación social y como mecanismo de resolución de los conflictos. Las estrategias de desarrollo de este periodo reconocían en el pleno empleo, en la estabilidad laboral y en la carrera profesional del trabajador en determinada ocupación a tres de sus soportes fundamentales. De esta manera, los sindicatos resultaban funcionales a las políticas de crecimiento ya que contribuían a fortalecer la demanda interna al ampliar la capacidad de consumo de vastos sectores de la población.

Reestructuración productiva, empleo precario y flexibilidad laboral

Hacia finales de los años setenta, y de manera más notoria desde la década de los ochenta, comienzan a derrumbarse los principios a partir de los cuales se había estructurado el círculo virtuoso que permitió hacer compatible tres variables sustanciales del modelo: a) crecimiento de un sector industrial nacional; b) niveles salariales relativamente altos, y c) incremento sostenido de la demanda interna de bienes de consumo masivo.

El proceso de reestructuración de las economías de la región, que se emprende de manera generalizada en los países del área, tiene en el mundo del trabajo un impacto profundo y de largo alcance. Un primer fenómeno, de fácil confirmación empírica, es la expansión de formas de empleo atípicas o "no convencionales" agrupadas bajo la conceptualización común de *precariedad laboral*.⁵

Algunos de los rasgos que definen este fenómeno de precarización ocupacional son los siguientes:

a) Crecimiento desmesurado del autoempleo y de formas sumamente variadas del trabajo por cuenta propia que incluyen la producción de ciertos bienes o servicios con un fin casi exclusivo de sobrevivencia hasta el eslabonamiento de las microempresas con los grandes establecimientos.⁶

b) Aumento del subcontratismo y de las actividades de maquila que se expresan, con frecuencia, a través de la ocupación en el hogar y de los talleres domiciliarios en los que trabajan mujeres y niños, y

c) La expansión del empleo subordinado bajo nuevas modalidades contractuales. Con respecto a esta última característica debe mencionarse que los convenios de este tipo excluyen dos de los principios que sirvieron de pivotes al modelo de rela-

⁵ Susana Peñalva y A. Rofman (comps.), *Desempleo estructural, pobreza y precariedad*, Buenos Aires, Editorial Nueva Visión, 1996.

⁶ Javier Contreras, "El rol del sector informal ¿Superación económica o condición de atraso?", en revista *Política y Cultura*, México, Universidad Autónoma Metropolitana-Xochimilco, num. 8, primavera de 1997.

ciones laborales que se normaba por criterios tutelares: la estabilidad en el empleo y la permanencia del trabajador en puestos en los cuales debían llevarse a cabo funciones productivas que guardaban cierta similitud.

El cambio de las condiciones económicas generales tuvo una inmediata manifestación en el terreno de las leyes y reglamentos que norman las relaciones obrero-patronales y en los mecanismos de negociación de los salarios y prestaciones. El mismo papel del Estado, como instancia reguladora, fue puesto en tela de juicio. De esta manera, la legislación laboral quedó en el centro de un debate que enfrentó a dos concepciones principales del pensamiento social aplicado al trabajo. Por un lado, se manifestaron los partidarios de efectuar una rápida adecuación de los antiguos códigos del trabajo a los requerimientos del modelo exportador y de apertura comercial. Por otro, una corriente, todavía importante, del derecho y de la sociología laboral sostiene que la *desregulación* de los mercados de trabajo no es un requisito necesario para que el programa de reestructuración de la planta productiva se instaure plenamente y alcance sus objetivos.⁷

El primero de los enfoques mencionados sostiene que la revisión de la legislación laboral es un paso imprescindible para generar condiciones que permitan estimular la competencia, fomentar la productividad y promover la creación de nuevas opciones de empleo. El núcleo de su argumentación se apoya en un principio de carácter general según el cual toda reglamentación de tipo laboral que funcione en la práctica como un obstáculo para la libre movilidad de la mano de obra contribuye a la formación de espacios rígidos, que resultan perjudiciales para asegurar una administración moderna de la organización del trabajo.

La segunda de las interpretaciones que se citan se agrupa detrás de una concepción del derecho que es identificado en el mundo académico y en el terreno del debate político como *garantismo*. Los defensores de este enfoque sostienen que en el derecho laboral se condensan fenómenos sociales de enorme complejidad y que dichos procesos son de carácter histórico ya que aparecen como el resultado de más de un siglo de luchas obreras y del desarrollo y consolidación de las corrientes más avanzadas del pensamiento social. A fines del siglo pasado y durante las primeras décadas del actual, ideólogos y militantes sociales adscritos a grupos anarquistas y socialistas sentaron las bases de lo que años más tarde se expresaría en términos jurídicos como códigos del trabajo. Fue el periodo durante el cual la mayoría de los gobiernos latinoamericanos promulgaron un cuerpo de leyes laborales relativamente similares a las sancionadas en los países más avanzados de Europa occidental.

De esta forma, lo que se está proponiendo es que las garantías sociales, tan difícilmente logradas, no se constituyan en una variable de ajuste que facilite la implantación del modelo económico neoliberal. Manipular las leyes del trabajo

⁷ Arturo Bronstein, "Reforma laboral en América Latina: entre garantismo y flexibilidad", en *Revista Internacional del Trabajo*, Ginebra, OIT, núm. 1, vol. 116, 1997.

con los mismos criterios a partir de los cuales se manejan variables macroeconómicas como la inflación, las tasas de interés o la reducción del gasto público es menoscabar los aspectos éticos, políticos y culturales que envuelven al conjunto de disposiciones de orden legal que protegen a la fuerza de trabajo. Este marco normativo –además de fijar reglas de negociación y acotar el espacio en el que dirimen sus diferencias capital y trabajo– tiene el propósito de asegurar la reproducción de la mano de obra en condiciones que resulten menos desfavorables para quienes constituyen el flanco débil de una relación social desigual.

Algunos casos nacionales: ¿legislación tutelar o nuevas leyes desregulatorias?

La reforma laboral colombiana y el debate sobre la Ley Orgánica del Trabajo de Venezuela ofrecen, quizás, el resumen más acabado de esta polémica. En la exposición de motivos del cambio de legislación del trabajo de Colombia, propuesto en 1990, se sostiene que “la modernización de la economía hace necesario que se torne más flexible el régimen laboral, para darle mayor competitividad a nuestros productos, promover la inversión e incrementar la generación de empleo”. Por su parte, el presidente venezolano Rafael Caldera, al intervenir en el debate que se dio en su país sobre este tema, señaló que quienes sostenían la necesidad de desregular el mercado de trabajo

invocaron consignas de competitividad, de productividad y que en tiempo de crisis económica no puede legislarse a favor de los trabajadores (...) Todos esos argumentos fueron rechazados... se demostró que la mano de obra sigue siendo el más barato de los factores de la producción, se observó que los índices inflacionarios tenían orígenes diferentes a la protección legal del trabajador...⁸

Al margen del debate conceptual y político con que se afrontó la temática del trabajo, lo real es que en América Latina se vivió, durante los últimos quince años, un ciclo de reformas laborales que tuvo una intensidad mucho mayor que los cambios registrados en todos los periodos precedentes. Con la única excepción de México, prácticamente todos los países conocieron al menos una y a veces varias reformas, incluyendo en ocasiones cambios que afectaron a las propias constituciones generales.

La confrontación entre *flexibilidad* y *garantismo* fue inclinándose paulatinamente a favor del primero de los enfoques mencionados. El pensamiento neoliberal y sus orientaciones desreguladoras ocuparon un papel determinante en los cambios instrumentados por los gobiernos de Argentina y Perú entre 1991 y 1995. En otros casos, las reformas que se llevaron a cabo en países como Ecuador, Colombia y Panamá resultaron ser más eclécticas y expresan una

⁸ *Ibid.*

correlación de fuerzas más equilibrada entre la presión de las cámaras patronales y la política defensiva de las centrales obreras. El caso de Chile ofrece dos momentos claramente diferenciados: las reformas que introdujo el gobierno de Augusto Pinochet en 1978 socavaron profundamente la antigua legislación tutelar que había estado vigente hasta el golpe de Estado de 1973. La segunda reforma, concertada en 1990, recupera parte de los principios proteccionistas de las leyes anteriores con lo cual se logra una mejoría relativa del nivel de defensa jurídica de la fuerza laboral, sin que ello signifique un regreso a las condiciones legales vigentes hasta 1973.

La normatividad laboral chilena sufrió modificaciones sustanciales durante los años 1978-1979, lo que cambió radicalmente el sistema de contratos individuales de trabajo y replanteó de manera profunda las convenciones colectivas de trabajo. La reforma del régimen de contratos abarcó cuatro grandes temas: a) la naturaleza misma de la contratación; b) los despidos; c) la organización del trabajo, y d) las remuneraciones. El régimen de Pinochet derogó una ley promulgada en 1966 en virtud de la cual el despido sólo procedía cuando existiera una causa justificada. Como reemplazo se estableció el llamado sistema de "desahucio", a través del cual se establecía que las gerencias podían disponer la cesantía del trabajador mediante la única obligación de dar a conocer un "preaviso" y pagar una indemnización a la persona despedida igual a un mes de sueldo por cada año de servicio prestado. La nueva legislación permitió, además, que se ampliaran las opciones de contratos temporales y la jornada parcial.

En 1990 el gobierno democrático del presidente Patricio Aylwin escuchó los reclamos del sector obrero y puso en marcha un mecanismo de consulta que permitió promulgar entre diciembre de ese año y agosto de 1991 tres leyes: una referida a contratos individuales; otra sobre el funcionamiento de las centrales sindicales, y una última relacionada con el derecho de huelga y las negociaciones colectivas. Estas leyes fueron fusionadas con diversas disposiciones adoptadas en esos mismos años, en el Código del Trabajo que se hizo oficial en enero de 1994.

Los cambios introducidos por Aylwin procuraron, en particular, moderar los abusos que se cometían al amparo de los contratos por tiempo determinado, su duración máxima fue reducida a un año y se limitaron las atribuciones que tenían las empresas para dar por concluida la relación laboral bajo el régimen de "desahucio". Los despidos deben estar fundados ahora en una causa justificada.

La experiencia colombiana fue igualmente polémica y estuvo precedida por varios años de debate entre juristas, dirigentes empresariales y representantes sindicales. En 1985 se publicó un informe en el cual se afirmaba que la legislación laboral vigente hasta ese momento desalentaba las inversiones y, por lo tanto, dificultaba la generación de empleos. A principios de 1990, el gobierno elaboró un proyecto de ley que el congreso aprobó en diciembre de ese mismo año como Ley Número 50.

A diferencia de las reformas promovidas en otros países, que se ocuparon principalmente de modificar las modalidades del contrato de trabajo, la Ley Número

50 se extendió a otros rubros como los salarios, la organización de los tiempos de trabajo, licencias por incapacidad o maternidad, intermediación para efectos de colocación de los buscadores de empleo y organización de las empresas.

Hubo otras disposiciones más claramente orientadas a desregular el mercado laboral. Una de ellas fue la supresión del reintegro forzoso en el empleo de todo trabajador despedido de manera injustificada que tuviese diez años de antigüedad en su empresa. Otra cláusula que se incorporó fijó nuevas reglas en materia de contratación por tiempo determinado, que hasta ese momento debía tener una duración mínima de un año. Este plazo desapareció, lo que hizo factible la incorporación de mano de obra temporal por periodos más cortos, renovables o no según la decisión que adopten las gerencias. En cuanto a las remuneraciones, la Ley Número 50 creó el llamado "salario integral" que compacta, en un solo pago, las bonificaciones obtenidas por diversos conceptos como sueldo base, remuneración por trabajo nocturno y reconocimientos por asistencia y productividad.

Por el contrario, la reforma laboral argentina expresa tal vez la experiencia de mayor transformación con respecto a los antiguos criterios jurídicos de inspiración tutelar. En este sentido, es legítimo afirmar que el gobierno de Carlos Saúl Menem representa un punto de inflexión en la historia del movimiento obrero.⁹ Los cambios propuestos por el régimen menemista tuvieron tres objetivos fundamentales: 1) eliminar ciertas barreras jurídicas que dificultaban la movilidad intersectorial de la fuerza de trabajo y desalentaban la contratación de nuevos empleados; 2) disminuir el nivel de conflictividad y facilitar el proceso de despido del personal disminuyendo el pago por indemnizaciones, y 3) difundir la aplicación de sistemas de estímulos con el fin de elevar el interés de los trabajadores por mejorar la productividad y el desempeño laboral.

En 1991 se promulgó la Ley Nacional de Empleo que habilitó cuatro nuevas modalidades de contrato:

- Por tiempo determinado como medida de fomento del empleo.
- Por tiempo determinado pero atendiendo a la apertura de nuevos establecimientos, secciones o líneas de producción.
- Como práctica laboral para jóvenes que tienen formación previa y buscan un primer empleo.
- De capacitación en el trabajo para jóvenes de hasta 24 años con escasa calificación pero que buscan contratarse en un primer empleo.

En 1995 el gobierno de Menem promulgó dos leyes más que reforzaban algunos aspectos que ya estaban, de algún modo, en el espíritu de la Ley Nacional de Empleo de 1991. La primera de estas normas jurídicas (Ley Número 24465) estableció una nueva reglamentación del trabajo a tiempo parcial y del aprendizaje y completó el conjunto de contrataciones atípicas que habían sido reconocidas por la Ley de 1991. La segunda tuvo por objeto crear un régimen especial de

⁹ *Ibid.*

contratación laboral para las pequeñas y medianas empresas. Este instrumento legal flexibiliza aún más las disposiciones establecidas en 1991, en particular, los capítulos referidos a la utilización de las modalidades que promueven los contratos eventuales y eximen a las empresas del trámite de registro de dichos contratos en los convenios colectivos de trabajo. Al mismo tiempo, se suprimen los pagos por indemnizaciones al finalizar o interrumpirse el plazo de vigencia del contrato.

La ofensiva antiobrera del gobierno de Menem encontró escasa resistencia durante los primeros años de su mandato. Del desconcierto y la parálisis se pasó a un proceso de reacomodamientos y fracturas. La antigua estructura sindical, una de las herencias más relevantes del peronismo, comenzó a resquebrajarse y para 1994 se habían conformado tres centrales obreras. Además de la tradicional Confederación General del Trabajo (CGT) –de orientación menemista– surgieron dos agrupamientos opositores: el Movimiento de los Trabajadores Argentinos (MTA) y la Central de los Trabajadores Argentinos (CTA); en ambas organizaciones se nuclearon los sindicatos que impugnan la política económica del gobierno.

En mayo de 1997 la CTA fue formalmente reconocida por las autoridades laborales como organismo de tercer nivel (confederación). Con este acto el Estado rompía con una larga tradición jurídica que había sido establecida por Juan Domingo Perón en 1943 –cuando el movimiento obrero quedó legalmente organizado– y que sólo admitía la existencia de una central obrera de carácter nacional. Con la decisión de Menem se reconoce a una segunda confederación y con este hecho la CGT histórica pierde el monopolio de la representación obrera.¹⁰

El análisis del caso mexicano puede crear, a simple vista, la falsa imagen de que las posiciones *garantistas* han salido triunfantes. Hasta el momento ninguno de los dos soportes normativos fundamentales de las relaciones laborales ha sufrido modificaciones. Tanto el Artículo 123 de la Constitución, como la Ley Federal del Trabajo conservan, en esencia, el espíritu y la letra con la cual fueron formulados.

No obstante, en los hechos, casi la totalidad de los convenios colectivos de trabajo que se han suscrito en los últimos diez años incorporan cláusulas flexibilizadoras que afectan aspectos sustantivos de las relaciones obrero-patronales y del régimen de trabajo. Rubros como ascensos y movilidad interna del personal, remuneraciones extras por asistencia y productividad y, en general, condiciones de contratación y despido, han sido adecuadas atendiendo los requerimientos del sector empresarial.¹¹ Los indicadores mencionados son evidencias claras de que el mercado laboral mexicano es, en la actualidad, uno de los más desregulados de América Latina.

Durante los gobiernos de Miguel de la Madrid (1982-1988) y de Carlos Salinas (1988-1994) las propuestas de reformas a la legislación laboral chocaron con

¹⁰ Hiroshi Matsushita, *Movimiento obrero argentino 1930-1945*, Buenos Aires, Editorial Hyspamérica, 1987.

¹¹ Graciela Bensusán, "La reforma laboral: escenarios y alcances", en *La Jornada Laboral*, México, 25 de junio de 1998.

la oposición de las dirigencias obreras tradicionales. En esos años, mantener la alianza histórica con los sindicatos oficiales fue, para el Estado, más importante que imponer, a cualquier precio, cambios a las leyes del trabajo. El régimen del presidente Ernesto Zedillo (1994-2000) ha vuelto a colocar el tema en la agenda política nacional. Previo a que el gobierno decidiera reabrir el debate, dos anteproyectos, uno del Partido Acción Nacional (PAN) y otro del Partido de la Revolución Democrática (PRD), habían tomado la delantera en una cuestión que sigue siendo una asignatura pendiente en el proyecto de reestructuración del capitalismo mexicano.

Un punto central de la reforma laboral que proponen ambos partidos es superar los rasgos autoritarios y corporativos que, desde la "institucionalización de la Revolución", han servido para que el Estado manipule discrecionalmente a los trabajadores. Los anteproyectos del PAN y del PRD –sin ser idénticos– procuran sentar las bases para el diseño de un nuevo marco normativo que fije reglas del juego más equitativas en las relaciones entre las empresas, los sindicatos y el Estado y que, al mismo tiempo, propicie la gobernabilidad democrática de los conflictos capital-trabajo en el contexto de un mundo más integrado y altamente competitivo.

El futuro: cambios concertados o imposiciones autoritarias

Las experiencias nacionales que se han mencionado en este artículo muestran diferentes enfoques y apreciaciones sobre una arista de la vida social que quema las manos de los gobernantes de la región. Las decisiones que se tomen en adelante pueden ser definitivas para el futuro de nuestros países en materia de organización del trabajo y de resolución equitativa de los conflictos entre las nuevas gerencias y el mundo laboral. La modernización capitalista de las sociedades latinoamericanas parece tener dos caminos claramente delimitados: 1) el modelo de concertación social que en Europa supo armonizar los cambios tecnológicos y un tipo de relaciones contractuales menos rígidas con el respeto de algunos capítulos sustanciales de la cobertura social que ofreció el "Estado de Bienestar", y 2) aceptar las transformaciones impuestas, de manera unilateral, bajo el empuje de un capitalismo salvaje que no oculta su interés de transformar a nuestros países en una réplica obediente de los enclaves industriales asiáticos como Singapur, Taiwán o Hong-Kong.

Si esta última opción resultara triunfante será difícil escapar al futuro "maquilero" –y de refugio seguro para banqueros "tramposos"– que le espera a las sociedades latinoamericanas. Mientras tanto, debemos escuchar, con moderado pero justificado optimismo, la voz rebelde de los movimientos urbano-populares, de los campesinos del movimiento de los Sin Tierra de Brasil y de millones de miserables que parecen no estar dispuestos a perder lo que les pertenece por derecho y por historia, y que constituye el legado de más de un siglo de luchas.