

LOS SINDICATOS EN EL CONTEXTO DE LA GLOBALIZACIÓN, LOS TRATADOS DE LIBRE COMERCIO Y LAS REFORMAS LABORALES

RAÚL SACO BARRIOS*

“El trabajo humano es sobre todo un valor moral o ético, fruto de la inteligencia y de la voluntad, y es un medio de perfeccionamiento en cuanto es moralizador. Sólo así se concibe el trabajo que dignifica al hombre y no lo denigra sino que por el contrario lo rodea de honra y hace del trabajador un ser respetable y ejemplarizador”.

JORGE M. ANGULO ARGOMEDO

“El sindicato debe ser fuerte para poder cautelar debidamente los intereses de los trabajadores; éstos lo saben perfectamente, y es por ello que siempre han luchado por conseguir la fortaleza de sus organizaciones gremiales...”.

JOSÉ MONTENEGRO BACA

Sumario:

Introducción. I. Crisis del sindicalismo en el Perú: causas, consecuencias y propuestas. 1.1 Causas de la crisis. 1.2. La política laboral. 1.3. El mercado de trabajo. 1.4. La política económica y la recesión. 1.5. La estructuración de las organizaciones sindicales y la acción sindical. 2. Consecuencias. 3. Propuestas. II. Desafíos del sindicalismo y ejercicio de las funciones sindicales. 1. El establecimiento de sindicatos en atención a su base geográfica. 2. La conformación de centros estratégicos de acción sindical. 3. La cuestión ideológica. 4. La rearticulación del movimiento obrero con los partidos políticos. 5. La coordinación entre los agentes sociales. 6. Prestación de nuevos servicios. III. Conclusión.

(*) Abogado. Profesor de Derecho del Trabajo en la Facultad de Derecho y en la Escuela de Graduados (Diploma de Postgrado en Derecho de la Empresa) de la Pontificia Universidad Católica del Perú. Actualmente, sigue la Maestría en Relaciones Laborales en la misma universidad. Miembro de la Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Dirección electrónica: rgsaco@pucp.edu.pe

INTRODUCCIÓN

La veloz expansión del comercio internacional y la liberalización de los mercados financieros motivan singular y muy actual interés en ciertos “estándares laborales” básicos o centrales: entre ellos, el derecho a la libertad de sindicación y a la negociación colectiva.

Destaca el temperamento del Banco Mundial, hoy preocupado en la promoción de tales estándares con miras a lograr el buen funcionamiento de un mercado laboral¹.

Sin embargo, muy distintos sucesos –las *políticas laborales*, las características de los *mercados de trabajo*, las *políticas económicas* y la *recesión*– han afectado el normal desenvolvimiento de las organizaciones sindicales y frenan su capacidad de adecuación a nuevas circunstancias.

Particularmente, la *globalización de la economía*² –determinante de la apertura comercial y de la suscripción de tratados de libre comercio (TLC) y, en consecuencia, generadora de un aumento de la competencia en los mercados de productos y de políticas empresariales más interesadas en la reducción de los costos laborales que en la concesión de nuevos o mayores beneficios a los trabajadores³– y las *reformas laborales* –la *desregulación* de las instituciones protectoras de los trabajadores– han generado *desafíos* para el sindicalismo⁴, relacionados con las *formas tradicionales de organización sindical*, la *conformación de centros estratégicos de acción sindical* (la concentración de la acción sindical en sectores que tienen un lugar estratégico en la economía), el *discurso ideológico* y la *articulación del movimiento sindical con los partidos políticos*⁵; y vinculados también, con la *coordinación entre los agentes sociales*⁶ y la *prestación de nuevos servicios*⁷. Para encararlos, *los sindicatos deben incontestablemente modificar el*

-
- 1) AIDT, Toke y Zafiris TZANNATOS, *Unions and Collective Bargaining. Economic Effects in a Global Environment*, Washington DC, The World Bank, 2002.
 - 2) En este trabajo, utilizamos indistintamente y como sinónimos los términos *globalización*, *internacionalización* y *mundialización* de la economía.
 - 3) Al respecto: “Una mutación económica que afecta a todos los países ha venido a establecer nuevas relaciones de fuerza entre los actores sociales: ... la *mundialización de la economía*, fenómeno que toma varias formas, tales como la expansión de las empresas multinacionales y la multiplicación de los tratados de integración económica regional (la Unión Europea, el Mercosur, etc.). Gran número de los cambios que se pueden observar en este momento en la escena laboral y sindical son la consecuencia directa de esta globalización de la economía” (SPYROPOULOS, Georges, *El sindicalismo frente a la crisis: Situación actual y perspectivas futuras*”, en “Revista de Relasur”, 1994, p. 84.
 - 4) “Hoy los sindicatos se encuentran con la necesidad de replantear su actuación en el nuevo marco de una economía internacionalizada y enormemente compleja. Un replanteamiento que debe también tener en cuenta las nuevas pautas culturales de las sociedades actuales, diferentes de las imperantes a principios de siglo cuando cristalizaron muchos de los idearios y tramas organizativas de los actuales movimientos sindicales” (RECIO, Albert, *Trabajo, personas, mercados. Manual de Economía Laboral*, Barcelona, Icaria / Fuhem, 1997, p. 205.
 - 5) ZAPATA, Francisco, *¿Crisis del sindicalismo en América Latina?*, México, El Colegio de México, 2003, p. 22.
 - 6) Vid. AIDT, Toke y Zafiris TZANNATOS, *op. cit.*, p. 11 y ss.
 - 7) ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT), *El trabajo en el mundo. Relaciones laborales, democracia y cohesión social*. Ginebra, Oficina Internacional del Trabajo, 1997, p. 33.

ejercicio de las funciones sindicales: la representación de los intereses profesionales, las acciones de reivindicación y de participación y la negociación colectiva.

En esta ponencia, procuramos aproximarnos a esta “renovación” del movimiento sindical. Para ello, desarrollamos brevemente cada uno de tales aspectos. En la *primera parte* y para mejor entender la situación actual de las organizaciones sindicales, presentamos algunas *causas y consecuencias de la decadencia del movimiento sindical peruano*⁸ –en especial, las ocurridas con motivo de la *reforma laboral* introducida en el país a partir de 1991– y nos permitimos adelantar algunas *propuestas* orientadas a paliar tal situación. En la *segunda parte*, presentamos los **desafíos** del sindicalismo y su relación con el ejercicio de las *funciones sindicales*. Al término, exponemos nuestra *conclusión* y una apreciación **en perspectiva**⁹.

I. CRISIS DEL SINDICALISMO EN EL PERÚ: CAUSAS, CONSECUENCIAS Y PROPUESTAS¹⁰

1. Causas de la crisis

Consideramos la *política laboral* (de flexibilización), los límites impuestos por el *mercado de trabajo*, los efectos de la *política económica* y la *recesión* y la *forma de estructuración de las organizaciones sindicales*¹¹ y de la *acción sindical*.

1.1. La política laboral

La *política laboral*, conducida por el Estado, desmotiva la constitución o desarrollo de las organizaciones sindicales.

Al respecto, debemos mencionar la intervención del Estado en las *relaciones colectivas de trabajo*¹². Especialmente, acerca del establecimiento de un *número mínimo*

8) Al respecto, son especialmente significativas las condiciones socioculturales de los diversos países: “Los climas muy diversos que pueden reinar en los movimientos obreros de las diversas naciones occidentales corresponden muy exactamente a las oposiciones entre las culturas en las cuales participan (...) Muchos rasgos de importancia considerable en la marcha de las organizaciones y que tienen consecuencias para su orientación son, en realidad, rasgos culturales nacionales” (CROZIER, Michel, *Movimiento obrero y conflictos del trabajo*. En: FRIEDMANN, Georges y NAVILLE, Pierre (editores), *Tratado de Sociología del Trabajo*, México, Fondo de Cultura Económica, 1963, Vol. 2, pp. 181-182).

9) Enfatizamos las expresiones “desafíos” y “en perspectiva” en atención al nombre de este importante Primer Congreso Nacional de la Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social: “*Desafíos actuales y perspectivas del Derecho del Trabajo y de los regímenes de pensiones en el Perú*”.

10) Además de los autores citados en el texto, puede verse: SULMONT, Denis, *Sociología del Trabajo y de la empresa en el Perú: un balance*, en revista “Debate en Sociología”, Lima, Pontificia Universidad Católica del Perú, 1995, N° 19, pp. 22-33 y los autores y estudios ahí mencionados.

11) YÉPEZ, Isabel y BERNEDO, Jorge, *La sindicalización en el Perú*, Lima, Fundación Friedrich Ebert - Pontificia Universidad Católica del Perú, 1986, p. 85.

12) “Se ha dado una legislación que está alterando de modo radical el modelo de relación entre el estado y el sindicalismo en el Perú y la naturaleza de las relaciones colectivas en el país” (BALBI SCARNEO, Carmen Rosa, “Sindicalismo y flexibilización del mercado de trabajo en el Perú”, en *Debates en Sociología*, Lima, Pontificia Universidad Católica del Perú / Departamento de Ciencias Sociales, 1994, N° 19, p. 114).

–veinte trabajadores¹³– *para la constitución de un sindicato de empresa*¹⁴; porque tal exigencia “no corresponde a países donde prepondera la pequeña y mediana empresa”¹⁵ y “limita la cobertura sindicalizable, marginando a un no despreciable sector de trabajadores que labora en establecimientos de tamaños menores”¹⁶.

Interesan también algunos aspectos de la legislación sobre las *relaciones individuales de trabajo*, determinantes de una *flexibilización del empleo*¹⁷ (provocada por la *reforma laboral habida en el país desde el año 1991*). Así, podemos mencionar la legislación sobre el *contrato de trabajo*¹⁸, acerca de las *modalidades de contratación* (los contratos de trabajo de duración determinada) y de la *terminación del contrato de trabajo* (en caso de despido arbitrario, es decir, sin expresión de causa justificada o sin prueba de ésta en juicio, el trabajador sólo tiene derecho a una indemnización mas no a la reincorporación); sobre la *intermediación laboral* (acerca de las empresas especiales de servicios y de las cooperativas de trabajadores)¹⁹; y sobre la *formación laboral juvenil y las prácticas preprofesionales*²⁰. En este contexto: es muy poco probable que, por el temor al despido²¹, un trabajador eventual o no permanente o “inestable” se afilie a una organización sindical –en la práctica, está fuera de la sindicación y la negociación colectiva²²–; los trabajadores de las empresas de empleo temporal no pueden afiliarse al sindicato de la empresa donde efectivamente laboran pero tampoco constituyen un sindicato en la empresa donde trabajan formalmente – “por la precariedad en que prestan sus servicios a tales intermediarios, generalmente a

-
- 13) Decreto Ley N° 25593, Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo (modificación introducida por la Ley N° 27912), artículo 14.
- 14) Sobre el tema, puede verse: SACO BARRIOS, Raúl, *¿Debe exigirse un número mínimo de afiliados para la constitución de sindicatos de empresa?* Estudio elaborado para la incorporación del autor a la Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Lima, 2003. Ahí presentamos los planteamientos doctrinarios sobre la vinculación entre el número mínimo y el ejercicio de prácticas antisindicales o discriminatorias o que relieván la inconveniencia del establecimiento de un número mínimo –principalmente porque dificultaría la sindicación en las micro y pequeñas empresas.
- 15) CIUDAD REYNAUD, Adolfo, “Relaciones Colectivas de Trabajo en América Latina”, en *Análisis Salarial*, Lima, agosto 2001, p. 11.
- 16) YÉPEZ, Isabel y BERNEDO, Jorge, *op. cit.*, p. 86.
- 17) Por “flexibilización del empleo”, se entiende “la extensión masiva de la figura del trabajador contratado o eventual”. Así entendida, la flexibilización “no representa una reconversión tecnológica”. *Vid.* BALBI SCARNEO, Carmen Rosa, *op. cit.*, pp. 109 y 113.
- 18) Ley de Productividad y Competitividad Laboral (Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, aprobado por el Decreto N° 3-97-TR del 21 de marzo de 1997) y Reglamento del Decreto Legislativo N° 728 (aprobado por el Decreto Supremo N° 1-96-TR del 24 de enero de 1996).
- 19) Ley N° 27626, Decreto Supremo N° 3-2002-TR del 26 de abril del 2002 y Decreto Supremo N° 6-2003-TR del 22 de mayo del 2003.
- 20) Ley de Formación y Promoción Laboral (Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, aprobado por el Decreto Supremo N° 2-97-TR del 21 de marzo de 1997) y Reglamento del Decreto Legislativo N° 728 (aprobado por el Decreto Supremo N° 1-96-TR del 24 de enero de 1996).
- 21) YÉPEZ, Isabel y BERNEDO, Jorge, *op. cit.*, p. 85.
- 22) BALBI SCARNEO, Carmen Rosa, *op. cit.*, p. 92. Según esta misma autora, “la CGTP [Central General de Trabajadores del Perú], la central sindical más importante del Perú, se ha convertido, sin proponérselo, en representante únicamente de los trabajadores estables” (*ibid.*, p. 96). También: “El creciente número de trabajadores precarios (...) y la dificultad de organización y acción colectiva entre el cada vez más numeroso contingente de asalariados de la pequeña empresa (...) han contribuido a la fragmentación de los trabajadores dependientes, han minado la solidaridad sindical y han coadyuvado a una pérdida de representatividad de las centrales sindicales” (*ibid.*, p. 113).

través de contratos a plazo fijo²³; y los jóvenes en formación laboral y los practicantes prestan sus servicios mediante convenios que “no originan vínculo laboral” por expreso mandato legal²⁴.

1.2. El mercado de trabajo

Una *abundante oferta de mano de obra* atenúa la presión que acaso puedan ejercer las organizaciones sindicales. También, la existencia de *empresas muy desiguales* en el ámbito de una rama de actividad determinada, que entorpecen la acción colectiva articulada y homogénea en el sector pertinente²⁵ –han crecido la pequeña y la micro empresas y el sector informal²⁶.

En otro orden, podemos percibir un cierto *dinamismo* en el mercado de trabajo: existe un conjunto de trabajadores que se califican y están obligados a su inserción en nuevas condiciones –sin estabilidad laboral. Y como “un trabajador contratado está permanentemente puesto a prueba”, habrán mayores niveles de competitividad y un incremento de la productividad. Entonces, tiene lugar una *modernización del mercado de trabajo* por cuya virtud “la capacidad técnica constituye el medio que garantiza la renovación de los contratos anuales y el incremento de los salarios”²⁷.

1.3. La política económica y la recesión

Ante todo, debemos anotar que el (antiguo) *modelo de desarrollo* peruano, promotor tardío y parcial de la *industrialización sustitutiva de importaciones*, permitió la incorporación del empleo asalariado en el proceso productivo, que, entre otros aspectos, implicó a su vez la constitución de sindicatos y el desarrollo del sindicalismo. Sin embargo, dicho modelo fue cuestionado intensamente²⁸ hasta quedar de lado.

En la última década, las *medidas económicas* adoptadas o impuestas particularmente por Alberto Fujimori, es decir, la implantación de una *política de ajuste* y el seguimiento de un *modelo liberal* (o neoliberal)²⁹, que amplió notoriamente el número de trabajadores precarios³⁰ e implicó así mismo una *política de privatización de las empresas estatales* –que “habían llegado a representar a más del 50% de la inversión nacional y se habían convertido en un poderoso bastión del sindicalismo”³¹– y la

23) CIUDAD REYNAUD, Adolfo, *loc. cit.*

24) Ley de Formación y Promoción Laboral, artículo 24.

25) YÉPEZ, Isabel y BERNEDO, Jorge, *op. cit.*, p. 88.

26) BALBISCARNEO, Carmen Rosa, *op. cit.*, p. 91.

27) *Ibid.*, pp. 113-114.

28) *Ibid.*, p. 98.

29) “... el movimiento obrero, en una primera instancia, resultó derrotado en los ochenta por el neoliberalismo...” (GARZA TOLEDO, Enrique de la, *El papel del concepto de trabajo en la teoría social del siglo XX*. En: GARZA TOLEDO, Enrique de la (Coordinador), *Tratado Latinoamericano de Sociología del Trabajo*, México, Fondo de Cultura Económica, 2000, p. 25).

30) BALBISCARNEO, Carmen Rosa, *op. cit.*, p. 102.

31) *Ibid.*, p. 105.

racionalización de la administración pública –se insistió obsesivamente en la reducción del número de empleados públicos³²–, además de la *recesión* –que, entre otros hechos, amaina la consecución de aumentos salariales y de mejores condiciones de trabajo³³ y, por el contrario, origina la caída de las remuneraciones y propicia el desempleo y el subempleo³⁴– han cuestionado definitivamente una práctica sindical gremialista³⁵. Cuando surgen problemas que afectan la gestión, la producción y el desarrollo empresariales, ciertamente la pretensión del logro de “reivindicaciones” pierde vigencia –y la huelga como medio de presión, tampoco marcha³⁶.

1.4. La estructuración de las organizaciones sindicales y la acción sindical

Predomina la *sindicación por empresa*, lo que genera la “atomización” o fragmentación o dispersión del conjunto y resta fuerza a la acción sindical: los sindicatos son pequeños y débiles.

Desde otro punto de vista, debemos destacar *el desgaste y la progresiva pérdida de eficacia del modo de acción sindical*: el énfasis de la confrontación antes que en el diálogo y la búsqueda de entendimiento, una excesiva recurrencia a huelgas y “paros” (nacionales y sectoriales)... El fracaso de tal “estilo” (para solucionar la caída de los salarios y, a mayor plazo, para revertir la política económica³⁷) ha lesionado, pues, la legitimidad del sindicalismo³⁸. En la actualidad (dada la recesión aludida y aún vigente), *los trabajadores priorizan la preservación del puesto de trabajo* (deponen la fuerza y asumen actitudes de negociación) y *para la generación de ingresos adicionales, optan*

32) *Ibid.*, p. 106. Al respecto, la autora destaca la “deslegitimación acelerada” de la Central Intersectorial de Trabajadores Estatales (CITE) (*ibid.*, pp. 106-107).

33) YÉPEZ, Isabel y BERNEDO, Jorge, *op. cit.*, p. 91.

34) BALBISCARNEO, Carmen Rosa, *loc. cit.*

35) “Los sindicatos han perdido fuerza como resultado de la transformación del Estado y la economía, pero esto ha sido diferencial según el país” (GARZA TOLEDO, Enrique de la, *op. cit.*, p. 27). “Bajo el argumento de la implantación del modelo de economía de mercado, se restringe seriamente la libertad sindical y la autonomía de la negociación colectiva, lo que ha traído como consecuencia un desmoronamiento del sindicalismo en el Perú. No cabe duda de que en todo esto existe una distorsión, porque ... la economía de libre mercado exige todo lo contrario, es decir, la no intervención del Estado en las relaciones colectivas de trabajo” (ROMERO MONTES, Francisco Javier, *La reconstrucción del sindicalismo*. En: AUTORES VARIOS, *La reforma laboral en el Perú. El Derecho del Trabajo y la Política Laboral del Estado*. Coordinador: Luis Pastor Iturrizaga, Lima, Universidad Inca Gracilazo de la Vega – Facultad de Derecho y Ciencias Políticas, 2002, p. 101).

36) YÉPEZ, Isabel y BERNEDO, Jorge, *op. cit.*, pp. 92 y 91.

37) A decir de BALBISCARNEO: “El sindicalismo se debilitará aún más ante la incapacidad de plantear alternativas a los programas de ajuste propuestos (...) No existió tampoco en el sindicalismo una capacidad de dar respuesta a las motivaciones que se aducen [promoción de la competencia, reducción de precios] para el dictado de esas medidas [reducciones forzosas de los turnos o jornadas de trabajo, cambios de giro empresarial, desprotección legal de los trabajadores...] (...) y, en general, al modelo de desarrollo liberal de las cuales forman parte” (*op. cit.*, pp. 103-104). “El sindicalismo (...) se encuentra en la incapacidad de dar respuesta a los nuevos lineamientos de la política liberal” (*ibid.*, p. 107). “... el sindicalismo no incorporó las reivindicaciones de los trabajadores contratados en sus plataformas (...) los dirigentes denunciaron permanentemente los programas de flexibilización, pidiendo su erradicación, pero sin incluir propuestas frente al desempleo y la contratación eventual. No asumieron (...) el deseo de capacitación de los trabajadores, sobre todo de los jóvenes” (*ibid.*, p. 112).

38) *Ibid.*, pp. 97 y 100. La propia BALBISCARNEO expone: “Simultáneamente entrarán en crisis las posturas teóricas que asumían a la clase obrera como actor preponderante de un proyecto para el conjunto de la sociedad” (*ibid.*, p. 97). Y también destaca la pérdida de legitimidad de los dirigentes sindicales, de ideas y actitudes muy radicales, y sus “cúpulas” (*ibid.*, pp. 100-101).

por salidas individuales (el “cachueleo” como estrategia de sobrevivencia; y relegan la acción colectiva)³⁹⁰. Y por cuanto concierne a los *trabajadores eventuales o no permanentes o inestables*, “la lógica de acción en la defensa de sus intereses pasa, no por la negociación colectiva, sino por la movilidad individual y la apuesta en la calificación”⁴⁰; lo que “los aleja de una opción sindical”⁴¹.

2. Consecuencias

En primer lugar, señalamos la *falta de representatividad* de las organizaciones sindicales. A inicios de 1990, “la imagen que proyecta el sindicalismo peruano aparece ya desgastada, resultado del deficiente desenvolvimiento que ha caracterizado su intervención como actor social en años anteriores... Una de las expresiones más cabales de esta crisis se refleja en su falta de representatividad...”⁴². Ya para el año 2000, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo señala que (debido a la caída del número de trabajadores sindicados respecto a la del número de asalariados: de un número total de asalariados de 809 738 trabajadores, sólo 50 387 están sindicados) la tasa de sindicación es apenas de un 6,2%⁴³.

En segundo lugar, el declive de la capacidad de negociación y presión de los sindicatos ha fomentado la disminución (si no la pérdida) del interés de los trabajadores en la sindicación. Tal aspecto se traduce en una cierta *desmoralización* y en la *búsqueda de soluciones de carácter individual*⁴⁴. Así, “la mística del sindicalismo ha sido desplazada por la mística de contar con un puesto de trabajo”⁴⁵.

3. Propuestas

Sobre la base de lo hasta aquí expuesto, adelantamos las *propuestas* siguientes:

A) La activación y dinamismo del movimiento sindical requieren, al parecer, una *reproducción del trabajo asalariado como tal*, esto es, “que la forma principal de absorción de empleo suponga una extensión de la relación capital-trabajo”⁴⁶. Esto supone inversión y crecimiento de la producción.

39) *Ibid.*, p. 101.

40) *Ibid.*, p. 111 (y p. 114).

41) *Ibid.*, p. 113.

42) *Ibid.*, p. 96.

43) MINISTERIO DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO, *Boletín de Economía Laboral*, Lima, año 6, octubre 2002, N°s 22-24, p. 8. De todos modos, adviértase que “la tasa de sindicalización es un indicador parcial de la efectividad de la acción sindical; la influencia efectiva de los sindicatos en la toma de decisiones, las estructuras y los modelos de organización sindical, son también factores que luno debe tener en cuenta para evaluar la efectividad de la acción sindical” (SPYROPOULOS, Georges, *op. cit.*, p. 87).

44) YÉPEZ, Isabel y BERNEDO, Jorge, *loc. cit.*

45) ROMERO MONTES, Francisco Javier, *op. cit.*, p. 104.

46) BALBI SCARNEO, Carmen Rosa, *op. cit.*, p. 98.

B) Por otro lado, debiera procurarse la *unidad sindical*, para enfrentar la “atomización” o dispersión o fragmentación de las organizaciones sindicales –que afecta la cohesión y fuerza del movimiento⁴⁷.

C) Además, *debiera ampliarse la acción sindical* “incorporando al diseño de la táctica un conocimiento de la política económica general y sectorial que permita plantear salidas frente a la crisis y recesión”⁴⁸ (*vid. infra* II.3.). Al interior del centro de trabajo, esto requiere el acceso a formas de manejo técnico-productivo y de gestión empresarial: “pasar de una conciencia de asalariado a una de productor”⁴⁹.

D) Pareciera convenir, asimismo, la *coordinación de las acciones sindical y política* (*vid. infra* II.4.) y la *articulación del quehacer sindical con el de otros sectores populares*⁵⁰.

E) Y debiera promoverse la *instauración de condiciones mínimas que permitan un eficaz ejercicio de la función sindical*⁵¹. Vale decir, la implantación efectiva del “*fuero sindical*”, entendido éste en su más lato sentido: el otorgamiento a los trabajadores de las más amplias garantías para el cumplimiento de la acción sindical⁵².

En síntesis, importa una *renovación del sindicalismo*. Satisfecho tal objetivo, debiera propiciarse ineludiblemente el fortalecimiento de este sindicalismo renovado⁵³.

II. DESAFÍOS DEL SINDICALISMO Y EJERCICIO DE LAS FUNCIONES SINDICALES⁵⁴

Ahora bien, la *renovación del sindicalismo* –frente a la globalización de la economía y a la suscripción de tratados de libre comercio– implica que los sindicatos encaren debidamente algunos *desafíos* y modifiquen el ejercicio de las *funciones sindicales*⁵⁵: la

47) “En los países donde prevalece la unidad sindical, la probabilidad de que los sindicatos estén en medida de superar las dificultades son mucho más grandes que en los países donde prevalece la división sindical” (SPYROPOULOS, Georges, *loc. cit.*).

48) YÉPEZ, Isabel y BERNEDO, Jorge, *op. cit.*, p. 95. Según ellos, “no quedarse en la denuncia sino también pasar a la propuesta del “desenmascaramiento”, a la alternativa concreta” (*loc. cit.*).

49) *Ibid.*, pp. 95-96.

50) *Ibid.*, p. 96.

51) *Loc. cit.*

52) *Vid.* ERMIDA URIARTE, Óscar, *Protección contra los actos antisindicales*, Montevideo, Fondo de Cultura Universitaria, 1998. Al respecto, el maestro José MONTENEGRO BACA tiene claramente escrito: “En nuestro entender, el fuero sindical, en sentido amplio, puede ser definido como la protección especial que se otorga a los trabajadores agremiados en atención a la actividad sindical desvirtuada, ya sea en sus relaciones con el empleador, con el Estado o con los mismos trabajadores” (MONTENEGRO BACA, José, *Concepto amplio de fuero sindical*. En: *Derecho Colectivo Laboral. Asociaciones profesionales y convenios colectivos*, Buenos Aires, Ediciones Desalma, 1973, p. 506).

53) BALBISCARNEO, Carmen Rosa, *op. cit.*, pp. 114-115.

54) Sobre las funciones sindicales, *vid.*: ERMIDA URIARTE, Óscar, *Sindicatos en libertad sindical*, Montevideo, Fundación de Cultura Universitaria, 1985, pp. 45-47.

55) Para ROSANVALLON, la “esencia profunda del fenómeno sindical” es lo que está en cuestión, las “tres funciones esenciales: representar a grupos, contribuir a la regulación social, organizar la solidaridad” (ROSANVALLON, Pierre, *La question syndicale. Histoire et avenir d'une forme sociale*, París, Calmann-Levy, 1988).

representación de los intereses profesionales, las acciones de reivindicación y de participación y la negociación colectiva. Veamos, por separado, cada uno de estos temas.

1. El establecimiento de sindicatos en atención a su base geográfica

Un **primer desafío** afecta la **función de representación de los intereses profesionales**: las *formas tradicionales de organización sindical* dificultan y hasta impiden la sindicación⁵⁶.

Ciertamente, el fortalecimiento de la representatividad de los sindicatos constituye un aspecto importante “de la necesaria adaptación del sindicalismo a la evolución del mundo”⁵⁷. Así, debe considerarse la necesidad de revisar las estructuras sindicales actuales⁵⁸.

En América Latina predominan los *sindicatos de empresa*⁵⁹, que congregan a los trabajadores de una sola empresa y restringen el tamaño del sindicato al tamaño de aquélla. Pero al regular los requisitos para constituirlos, las legislaciones latinoamericanas señalan el número mínimo de trabajadores requeridos al efecto⁶⁰, que acostumbra ser alto en relación con el tamaño promedio de las empresas⁶¹. Ciertamente, dichos sindicatos “son *absolutamente inadecuados* a países cuyas empresas son, en general, de mediana o pequeña dimensión porque –en tales circunstancias– resultan proclives a la atomización y debilitamiento del movimiento sindical”⁶².

Además de la dimensión de las empresas, las modalidades de contratación (los contratos de trabajo de duración determinada) y la flexibilización del tiempo de trabajo obstruyen igualmente la sindicación por empresa⁶³ (*vid. supra* I.1.1.).

Entonces, *convendría promover la organización de los sindicatos en atención a su base geográfica*, “que puede reducirse a una parte del territorio nacional, a todo el

56) “Los modelos de organización sindical son otro factor que influye sobre la evolución de los sindicatos frente a los cambios económicos y sociales. Por ejemplo, el carácter unitario o pluralista de las estructuras sindicales puede influir sobre la capacidad del sindicalismo de hacer frente a las dificultades creadas por el cambio del entorno económico y social” (SPYROPOULOS, Georges, *loc. cit.*).

57) *Ibid.*, p. 101.

58) *Loc. cit.*

59) “En casi todas las legislaciones latinoamericanas se privilegia la existencia de sindicatos de empresa” (MORGADO VALENZUELA, Emilio, *Las relaciones laborales y el tamaño de las empresas*. Ponencia presentada al III Congreso Regional de las Américas, 1999. En: *III Congreso Regional de las Américas. Las Relaciones de Trabajo en el Siglo XXI*, Lima, Asociación Peruana de Relaciones de Trabajo, 1999, p. 65). “Las razones para el predominio de este tipo de organización menor (los sindicatos de empresa) debemos encontrarlas en la historia, la legislación y la idiosincrasia” (PASCO COSMÓPOLIS, Mario, *Realidad actual de la negociación colectiva en Iberoamérica*, Lima, Asociación de Relaciones Industriales, 1979, p. 11).

60) *Vid.* SACO BARRIOS, Raúl, *op. cit.*

61) MORGADO VALENZUELA, Emilio, *loc. cit.*

62) ERMIDA URIARTE, Óscar, *Sindicatos...*, *cit.*, pp. 83-84. En la región, sin embargo, “en términos generales los Estados se han mostrado indiferentes frente al debilitamiento de los sindicatos, con lo cual han confirmado el desequilibrio de fuerza entre éstos y la empresa” (ROMERO MONTES, Francisco Javier, *op. cit.*, p. 100).

63) ZAPATA, Francisco, *loc. cit.*

territorio nacional y aun internacionalizarse”⁶⁴. Para enfrentar las nuevas formas de organización de las empresas, que se instalan en lugares en los que nunca hubo sindicatos, y con miras a conciliar la concentración espacial de los trabajadores con sindicatos que la evidencien, debiera tratarse de combinar la instauración territorial de las empresas con el movimiento sindical; es decir, “los sectores económicos que han surgido como resultado de la liberalización comercial en lugares sin tradición sindical podrían ser objeto de una ofensiva orientada a la sindicalización de los trabajadores de esos nuevos sectores, como son los de la industria maquiladora, la cosecha de fruta y las flores de exportación, y los servicios públicos. También podrían servir para organizar categorías sociales como las mujeres o los jóvenes que son contratados en condiciones muy precarias”⁶⁵. En suma: “El sindicalismo debe explorar esas alternativas para adecuar las características del nuevo aparato productivo y del nuevo marco institucional a los requisitos de la **representación colectiva de los trabajadores**”⁶⁶.

En similar orientación, puede proponerse al respecto “la articulación de la diversidad del mundo del trabajo y la ampliación de las formas de representación”⁶⁷.

2. La conformación de centros estratégicos de acción sindical

Los sindicatos desempeñan predominantemente su **función de representación de los intereses profesionales** a través de actitudes *de reivindicación, de enfrentamiento, de contestación* a los intereses estatales o empresariales⁶⁸. El **segundo desafío** concierne, pues, a esta **acción sindical de reivindicación**.

En esta línea, debieran establecerse *centros estratégicos de acción sindical* para fortalecer la *acción reivindicativa* en los sectores estratégicos de la nueva economía y estimular, por tanto, una renovación del sindicalismo, de sus formas de organización y de sus formas de acción⁶⁹. “En efecto, en la industria maquiladora, en la industria de la cosecha y empaque de fruta y de flores de exportación, en la manufactura de autopartes, en las telecomunicaciones y en algunos servicios públicos como la salud y la educación, o no existen sindicatos o no desempeñan el papel que deberían desempeñar dada la importancia de esos sectores en el TMI (modelo de desarrollo consistente en la “transnacionalización” del mercado interno). El movimiento obrero, a partir de esta nueva realidad, en vez de localizar su atención en sus bases tradicionales de apoyo, podría concentrarse en estos sectores que, por ocupar un lugar estratégico en la econo-

64) ERMIDA URIARTE, Óscar, *Sindicatos...*, cit., p. 84.

65) *Loc. cit.*

66) *Loc. cit.* (énfasis y letras cursivas nuestros).

67) SULMONT, Denis, *op. cit.*, p. 33.

68) ERMIDA URIARTE, Óscar, *Sindicatos...*, cit., pp. 46-47.

69) ZAPATA, Francisco, *loc. cit.*

mía, podrían convertirse en centros de acción sindical que pudieran cuestionar las formas a través de las cuales se han implementado hasta ahora las estrategias exportadoras”⁷⁰.

3. La cuestión ideológica⁷¹

Los sindicatos ejercen asimismo su **función de representación de los intereses profesionales** mediante una actitud de *participación*, tanto en organismos públicos o sociales como en la empresa. En la actualidad, “la participación del sindicato en la vida pública de los países ya es una de las funciones sindicales importantes. Hoy, el sindicato participa ampliamente en la vida social, económica y política de numerosos países, poseyendo representantes en gran cantidad de órganos gubernamentales y de las propias empresas, públicas y privadas”⁷². Así, el **tercer desafío** atañe a esta **acción sindical de participación**.

Precisamente, los sindicatos debieran elaborar un “*discurso ideológico*” y *participar* mediante la formulación de proyectos que den sentido a las reivindicaciones logradas o pretendidas. Por ejemplo, la tendencia a la informalidad de los mercados de trabajo (y de las relaciones laborales), el estancamiento de las remuneraciones y la exclusión de los sindicatos de los organismos de toma de decisiones en las instituciones de la salud o de la seguridad social “pueden ser enfrentados *a través de propuestas y de alternativas formuladas por los trabajadores*”⁷³.

En este orden, convendría también a los sindicatos “la legitimación de los derechos laborales de cara a la opinión pública conquistando espacios en los medios de comunicación de masa y abriendo nuevas formas de solidaridad social”⁷⁴.

70) *Loc. cit.* (el texto entre paréntesis es nuestro).

71) Hace más de cuarenta años, CROZIER ya había escrito: “Debe observarse en las sociedades más evolucionadas, y en función del éxito mismo de las organizaciones sindicales, un debilitamiento general, aun en épocas de crisis, del aspecto revolucionario de la ideología sindicalista...” (CROZIER, Michel, *op. cit.*, p. 189). A decir de SPYROPOULOS, “la evolución de las *orientaciones ideológicas* de los sindicatos es (también) un ejemplo del impacto que tuvieron los cambios ocurridos sobre los sindicatos. En Europa y América Latina, donde el movimiento sindical tenía en su mayoría una larga tradición de orientación ideológica, las fidelidades políticas tradicionales de los sindicatos están últimamente perdiendo su dominio y las rivalidades ideológicas van atenuándose” (SPYROPOULOS, Georges, *op. cit.*, p. 89). Y más recientemente, RUSSOMANO anota: “Hoy, el hecho político más importante del siglo XX –con todos sus dramas, sus guerras, sus descubrimientos científicos, sus aventuras interplanetarias y su progreso tecnológico– fue la destrucción, ante nuestros perplejos ojos, de la Unión Soviética, que provocó grandes cambios en los rumbos de la historia universal y en las ideologías contemporáneas...” (RUSSOMANO, Mozart Víctor, *Globalización, Neoliberalismo y Derecho del Trabajo*, en revista “Análisis Laboral”, Lima, vol. XXVI, N° 302, agosto 2002, Especial Latinoamérica, p. II).

72) ERMIDA URIARTE, Óscar, *Sindicatos...*, *cit.*, p. 47.

73) ZAPATA, Francisco, *op. cit.*, p. 24 (letras cursivas nuestras).

74) SULMONT, Denis, *loc. cit.*, Al respecto, podemos citar un interesante comentario de Juan José Gorrii, secretario general de la Confederación General de Trabajadores del Perú (CGTP), quien hace algún tiempo participó como invitado en una reunión de la Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social (Lima, 14 de noviembre del 2003) y, a propósito de una pregunta nuestra sobre la existencia de un “plan estratégico” en la organización, señaló que en un “congreso estatutario” ha quedado establecida la necesidad de un cambio acerca de ciertos puntos clave y objetivos primordiales para la lucha .../

4. La rearticulación del movimiento obrero con los partidos políticos

Un **cuarto desafío** consiste en la *rearticulación del movimiento obrero con los partidos políticos*⁷⁵. Tema este, vinculado a la **acción sindical participativa** y al ejercicio de la **negociación colectiva**.

Esto, porque: “De una subordinación estrecha a los imperativos de los partidos tanto en la versión corporativa como en la versión clasista, el movimiento obrero ha pasado a una marginación de sus intereses específicos en el ámbito político. A la deriva, sin articulaciones significativas (...) *los sindicatos defienden a duras penas espacios en el ámbito de la negociación colectiva*, sabiendo que sin vinculaciones con la política, esos espacios son frecuentemente ineficaces. Por lo cual, el movimiento obrero (...) podría quizás recuperar algún grado de influencia en la definición de los objetivos de algunos partidos políticos, los cuales, a su vez, podrían encontrar en el actor sindical, a un aliado que pudiera contribuir con sus votos pero también con sus ideas a *la democratización del proceso de toma de decisiones* en el modelo de desarrollo de la transnacionalización del mercado interno”⁷⁶.

5. La coordinación entre los agentes sociales

La *coordinación entre los agentes sociales* constituye un **quinto desafío**, que corresponde al **ejercicio de la negociación colectiva**.

Así, debiera facilitarse la *coordinación entre los sindicatos y las organizaciones empresariales* para la fijación de remuneraciones y el establecimiento de las condicio-

/... sindical: se busca que la organización sea una central “de los trabajadores”, que constituya “un referente real de los trabajadores y del pueblo”, un “interlocutor social” frente a las autoridades y quienes participan de la vida política del país; se pretende que se entienda que se trata de “una organización pública y no una organización clandestina” –pero ésta carece de recursos económicos para una más amplia difusión de sus fines e intereses mediante avisos pagados en los medios de comunicación–; se plantea el uso del “diálogo” y la “apertura de nuevos espacios” –v. gr., dialogar también con los gobiernos regionales–; a largo plazo y en conjunto con todas las fuerzas sociales se considera la “refundación” del Perú –“el país requiere cambios profundos para erradicar la corrupción”– mientras que en el corto plazo se procura la “recuperación de derechos perdidos” o la “ampliación de derechos reducidos”.

75) Hoy por hoy, puede evocarse curiosamente un hecho notorio previo a la reforma laboral peruana de los años 1991 y siguientes: “Es una constante el que detrás de todo sindicato poderoso hay un partido político, una realidad que no se puede negar ni soslayar (...) No parece necesario a estas alturas, por consiguiente, gastar tinta en el debate sobre la necesidad, la conveniencia, la validez ética de la relación partido-sindicato. Hay una situación de hecho tan poderosa que agota la polémica, una sola e incontrastable verdad: **Quiérase o no, sindicato y partido político siempre se buscan. Y generalmente se encuentran**” (PASCO COSMÓPOLIS, Mario, *Los sindicatos en el Perú*. En: *Los sindicatos en Iberoamérica*. Coordinador: Mario Pasco Cosmópolis, Lima, Aele, 1988, pp. 287-288 (énfasis del mismo autor citado).

76) ZAPATA, Francisco, *op. cit.*, p. 23 (letras cursivas nuestras). Ya en 1993, el propio ZAPATA había adelantado al respecto que “el problema de fondo (...) es el de la articulación con partidos que deben mediar las demandas específicas de los trabajadores sindicalizados y convertirlas en conquistas generales para todos los trabajadores, estén o no organizados en sindicatos” (ZAPATA, Francisco, *¿Crisis del sindicalismo en América Latina?*, en revista “Economía & Trabajo”, año I, N° 2, julio – diciembre 1993, p. 17.

nes de trabajo⁷⁷. *Tal coordinación influye decididamente sobre el funcionamiento del mercado de trabajo y el rendimiento macroeconómico*⁷⁸. Conforme demuestra un reciente estudio del Banco Mundial, una *negociación colectiva coordinada* conduce a mejores resultados económicos respecto a negociaciones “semicoordinadas”, y éstas, a su vez, mejores respecto a negociaciones “descoordinadas”: en los países donde existe una negociación colectiva “altamente coordinada”, el desempleo tiende a ser menor y menos persistente, la desigualdad salarial es también menor y las huelgas son pocas y de corta duración⁷⁹. Específicamente, la coordinación entre empleadores tiende a producir menor desempleo; al tiempo que la “atomización” sindical y la existencia de diversas confederaciones tienden a propiciar desempleo e inflación⁸⁰. En definitiva, “la coordinación entre los agentes sociales puede promover un mejor clima para la inversión y a la vez fomentar una distribución más equitativa de la producción”⁸¹.

La *coordinación entre los agentes sociales* incide sobre el *nivel de la negociación colectiva*⁸². Entonces, los gobiernos, los empleadores y los trabajadores pueden recurrir a la *negociación colectiva coordinada* (o mejor, “centralizada”), “a nivel nacional”, para “asegurarse” frente a las perturbaciones que puedan ocasionar los mercados internacionales. “De hecho, aquellos países que están más expuestos a riesgos externos (tales como la apertura al comercio internacional) tienden a tener una estructura salarial más comprimida, sistemas de negociación colectiva más centralizados y un salario mínimo relativamente más alto”⁸³.

6. Prestación de nuevos servicios

A saber, “la crisis que atraviesa el Estado del bienestar y las dificultades que conocen los sindicatos para mantener sus afiliados o para atraer nuevos miembros han suscitado un nuevo interés por los servicios sociales que los sindicatos pueden brindar a sus miembros... para un número creciente de empleados y técnicos, la acción colectiva que preconizan los sindicatos aparece menos atractiva que las posibilidades de éxito profesional individual. Si el sindicato no les ofrece bastante, estas categorías de trabajadores no tendrán suficiente motivación para mantener su afiliación”⁸⁴.

77) “Collective bargaining is potentially a powerful means to facilitate *bargaining coordination*; that is, the extent of coordination between unions and employers’ organizations in wage setting and other aspects of industrial relations (for example, working conditions, holidays and leave provisions and so on)”. AIDT, Toke y Zafiris TZANNATOS, *op. cit.*, p. 11.

78) *Loc. cit.*

79) *Ibid.*, p. 12.

80) *Loc. cit.*

81) Mamphela Ramphele (Directora Gerente para el Desarrollo Humano, Banco Mundial), en el prólogo del libro: AIDT, Toke y Zafiris TZANNATOS, *cit.*, p. viii.

82) *Ibid.*, p. 11.

83) *Banco Mundial Press Release N° : 2003/211/S.*

84) SPYROPOULOS, Georges, *loc. cit.*

Así, pues, además de las funciones de representación, de reivindicación y participación y del ejercicio de la negociación colectiva, el sindicato realiza distintas **actividades laterales**, vinculadas con la formación profesional, el quehacer cultural, la salud, la rehabilitación y protección de minusválidos, obras sociales de distinta clase e incluso actividades comerciales, industriales y financieras⁸⁵. También brindan información sobre el mercado de trabajo y las posibilidades de colocación.

Sin embargo, *los sindicatos no deben perder de vista sus funciones esenciales*; “no deben evidentemente dedicar demasiada energía a unas actividades en las que tendrán que competir cada vez más con otras entidades, olvidando su verdadera razón de ser”⁸⁶. En definitiva, se debe “mantener intacto el objetivo primordial, verdadera razón de ser del sindicalismo: la defensa de los intereses de los trabajadores, un objetivo que no puede ser subordinado a ningún otro”⁸⁷.

Tal circunstancia instituye un **sexto desafío**.

III. CONCLUSIÓN

El movimiento sindical es un elemento indispensable para el equilibrio social y para la sociedad en su conjunto, constituye también un “factor de cambio”⁸⁸.

Sin perjuicio de ambas consideraciones y para encarar con éxito la globalización de la economía, los sindicatos⁸⁹ debieran adecuarse a los “nuevos tiempos”, esto es, enfrentar los **desafíos** consecuentes y “cambiar” ellos mismos: modificar sus funciones y la forma como tradicionalmente las han venido desempeñando –la representación de los intereses profesionales, las acciones reivindicativa y participativa y el ejercicio de la negociación colectiva.

Ello no obstante, dados “los nuevos mecanismos de mundialización de la economía, no es extraño que los sindicatos no hayan podido todavía adaptarse plenamente a la nueva situación. La defensa de los derechos de los trabajadores exigirá, sin duda, que el movimiento sindical reflexione y fortalezca su organización a nivel internacional”⁹⁰.

85) ERMIDA URIARTE, Óscar, *loc. cit.*

86) OIT, *op. cit.*, p. 34.

87) SPYROPOULOS, Georges, *op. cit.*, p. 100.

88) CROZIER, Michel, *op. cit.*, p. 174.

89) También las empresas y los gobiernos, por cuanto concierne a las funciones que les son propias. Por lo común, se pide todo o mucho a las organizaciones sindicales y poco o nada a los empresarios y gobiernos. No se toma en cuenta que tanto los sindicatos como los empresarios y gobiernos están involucrados en el proceso de globalización y su impacto y que, por eso mismo, todos deben “adecuarse” a las nuevas circunstancias. Como anota SPYROPOULOS: “Si hay crisis del sindicalismo, es porque las instituciones del trabajo en su conjunto –la empresa, los sistemas de producción, el Estado del bienestar, etc.– están también en crisis” (SPYROPOULOS, Georges, *op. cit.*, p. 82).

90) *Ibid.*, p. 95.

Visto el tema *en perspectiva* y aunque las instituciones sociales afirmadas sobre principios asociativos tardan para transformarse, “la hipótesis más verosímil es que también los sindicatos evolucionarán”⁹¹.

En verdad, “el secreto de la permanencia del sindicalismo es precisamente el haberse siempre adaptado con éxito a la evolución de las sociedades”⁹².

A propósito de la evolución futura de la acción sindical transnacional e internacional y a pesar de las dificultades actuales, “las perspectivas son potencialmente buenas en razón del trabajo paciente y eficaz realizado por los sindicatos internacionales durante los últimos años”⁹³. No debe excluirse “la creación progresiva de un sistema jurídico transnacional de relaciones laborales que impondría a las empresas multinacionales el respeto de ciertas normas mínimas”⁹⁴.

De todos modos y frente a una realidad tan desfavorable a su desarrollo, “el sindicalismo debe mantener firme su objetivo de defensa de los intereses de los trabajadores (...), para salvaguardar el valor del trabajo humano. Lo importante es que tengan conciencia de que esa defensa es fundamental para asegurar un auténtico desarrollo humano (no sólo económico), en cuanto aquél constituye una dimensión fundamental de la existencia del hombre en la Tierra y es la clave de la cuestión social (...). Ese objetivo sólo podrán lograrlo en cuanto consideren que esa defensa (que, más aún, debe ser una efectiva promoción de la justicia social) debe realizarse a través de medios adecuados a la actual situación de cambio acelerado. Muchos de los instrumentos que se utilizaron en el pasado, y que dieron excelentes frutos, hoy quizá no sirvan frente a la modificación de las circunstancias que requieren otras técnicas de protección, a fin de asegurarle al hombre actual la posibilidad real (no sólo en el discurso) de alcanzar un pleno desarrollo de su existencia en su total integridad”⁹⁵.

Lima, setiembre del 2004

91) OIT, *op. cit.*, p. 55.

92) SPYROPOULOS, Georges, *op. cit.*, p. 102.

93) *Ibid.*, p. 99. Este autor agrega: “Los progresos significativos realizados durante la construcción europea –incluso la dimensión social de ella, a pesar de las debilidades bien conocidas de los acuerdos realizados en Maasricht en diciembre de 1991– son un ejemplo de esta aceleración del proceso de transnacionalización. El espectacular derrumbe de los regímenes marxistas-leninistas en la ex Unión Soviética y los países de Europa oriental es otro ejemplo del potencial de recomposición y de reorientación, a medio plazo, del movimiento sindical internacional” (*Ibid.*, pp. 99-100).

94) *Ibid.*, p. 100.

95) VÁZQUEZ VIALARD, Antonio, *Sindicatos y movimiento obrero. Asociacionismo empresarial*. En: *Instituciones de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*. Coordinadores: Néstor de Buen Lozano, Emilio Morgado Valenzuela, México, Academia Iberoamericana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social - Universidad Nacional Autónoma de México, 1997, pp. 167-168.