

Desarmar los corporativismos sindicales: diseños institucionales y recursos de poder en México y Brasil

GRACIELA BENSUSÁN Y DANIEL CERDAS-SANDÍ

Los cambios en curso en los arreglos corporativos dominantes en Brasil y México desde 1950 muestran que las diferencias en el origen y evolución de los diseños institucionales y alianzas entre sindicatos y partidos políticos incidieron en la capacidad de los primeros para representar los intereses de los trabajadores. Los contextos sociopolíticos y económicos, y las secuencias de la doble transición influyeron también en los sindicatos al momento de aprovechar sus recursos de poder. Con estos antecedentes, se analizan las reformas laborales de 2016-2019, cuyo objetivo común fue desarmar los viejos arreglos corporativos, pero mientras en México se apunta a dar autonomía y democratizar los sindicatos, en Brasil se quiere limitarlos e imponer el individualismo en las relaciones laborales.

PALABRAS CLAVE: sindicalismo, cambio institucional, corporativismo, democracia, recursos de poder

Dismantling Union Corporatism: Implications for the Power Resources of Workers in Brazil and Mexico

The ongoing changes in the corporatist arrangements in Brazil and Mexico since 1950 show how differences in the origins and evolution of institutional designs and alliances, between unions and political parties, influenced the former's ability to represent workers' interests. The socio-political and economic contexts and double-transition sequences also influenced the unions when taking advantage of their power resources. Based on this situation, we analyze the labor reforms of 2016-2019, whose common objective was to dismantle the old corporatist arrangements, but while in Mexico the aim is to give autonomy and democratize the unions, in Brazil they want to limit them, imposing individualism into labor relations.

GRACIELA BENSUSÁN
Universidad Autónoma Metropolitana-
Unidad Xochimilco,
Ciudad de México, México
gbensusan@gmail.com

DANIEL CERDAS-SANDÍ
Secretaría de Trabajo y Fomento al Empleo,
Ciudad de México, México
danielcerdas.3@gmail.com

KEYWORDS: trade unionism, institutional change, corporatism, democracy, power resources

Introducción

Entre 2017 y 2019 se realizaron en México y Brasil profundos cambios en la institucionalidad laboral que pusieron en entredicho sus históricos arreglos corporativos.¹ Aunque tienen diferente orientación, se trata de modificaciones constitucionales y legales que se propusieron desarticular aspectos fundamentales del arreglo sociopolítico imperante en el mundo del trabajo a lo largo de casi un siglo.

La relevancia de comparar estos procesos de transformación institucional se debe a que la posibilidad de frenar la precariedad y la desigualdad en los mercados de trabajo dependerá, entre otros factores, de la capacidad de los sindicatos para reducir las asimetrías en su poder de negociación frente al capital y conseguir políticas gubernamentales favorables a sus intereses. Por lo tanto, es necesario conocer la manera en la que las nuevas reglas del juego alteraron las ventajas y desventajas de los arreglos corporativos previos y podrán incidir en lo que los sindicatos son y hacen, los problemas de organización que enfrentan, así como las expectativas y decisiones de los trabajadores respecto de su afiliación y participación (Godard, 2008). De esta forma, el artículo se inscribe en las preocupaciones sobre las oportunidades y restricciones para la revitalización sindical, a partir de una perspectiva institucional que tiene en consideración la evolución de los recursos de poder sindical (Murray, 2017).

Los cuestionamientos a dichos arreglos, heredados de regímenes autoritarios, formaron parte de las agendas de democratización política, aun cuando diversos estudios han mostrado que pueden funcionar de manera diversa: como una camisa

1 El corporativismo como arreglo institucional deriva de procesos de agregación monopólica: intervención estatal y restricciones en el proceso organizativo, reconocimiento privilegiado de sindicatos y espacios de concertación tripartita (Schmitter, 1974). Es una forma de organización de intereses que asegura beneficios al Estado y las organizaciones sociales (Pizzorno, 1978).

de fuerza que constriñe la acción colectiva independiente —en México— o como una fortaleza de los derechos adquiridos, cuando son amenazados —en Brasil—. ²

En Brasil se ganó autonomía sindical al eliminar la intervención estatal en la Constitución de 1988 e incluso antes, en el proceso de transición a la democracia, el sindicalismo vivió una etapa de renovación, aunque intentos posteriores a favor de profundizar la democracia sindical no llegaron a concretarse. El impulso del cambio que comenzó en 2017 provino de la política interna, al redirigir la orientación del gobierno hacia la derecha, lo que revirtió el cauce favorable a la acción colectiva para promover el individualismo en las relaciones laborales. En cambio, la transición política en México, desde finales de los años ochenta, no alcanzó al mundo del trabajo, sino que mantuvo un fuerte control estatal del proceso organizativo y una creciente complicidad de los gobiernos con los empleadores, lo que terminó por desvirtuar el sentido de la representación sindical. Los esfuerzos de democratización posteriores fracasaron debido a las fuertes resistencias internas. Finalmente, las reformas de 2017 y 2019, que en el aspecto formal devuelven el poder colectivo a los trabajadores, lograron concretarse gracias a las presiones externas vinculadas a las negociaciones comerciales con Estados Unidos, pero también a la llegada de un gobierno comprometido con una agenda a favor de la democracia sindical. ³

El argumento que guiará el análisis de estos procesos, a partir del enfoque del institucionalismo histórico, ⁴ sostiene que diferencias de origen en los diseños de los arreglos corporativos, su operación posterior en contextos distintos —régimen político, secuencias de la doble transición y formas de inserción en la economía mundial—, así como las orientaciones de los gobiernos —enfoque pro trabajadores *versus* pro empleadores— se traducirán en diferentes implicaciones del cambio para los beneficiarios del viejo arreglo. Ello se debe, entre otros

factores, a que la importancia de las instituciones como fuente del poder colectivo de los trabajadores ha sido diferente en Brasil y en México, pues ha generado distintas dinámicas en las relaciones entre el Estado, los sindicatos y los empleadores, en especial en un contexto democrático.

Cabe preguntarnos si los propósitos democratizadores que animaron la reforma laboral mexicana permitirán a los trabajadores disputar con algún grado de éxito el poder a los “sindicatos-legado” provenientes del viejo régimen autoritario, detentadores de mayorías artificiales. ¿Obligarán por fin a estos últimos a competir por primera vez en igualdad de condiciones con los sindicatos o corrientes internas emergentes, como única forma de legitimarse? ⁵ A su vez, en el caso de Brasil, la cuestión es si la pérdida de recursos institucionales debilitará irremediabilmente a las organizaciones sindicales creadas en el contexto de la transición democrática, que supieron aprovechar a su favor los legados corporativos. ¿Podrán la fortaleza organizativa, así como el poder social ganados a partir de la transición democrática, compensar el embate sobre los derechos e instancias más emblemáticos del viejo arreglo, para evitar el triunfo del individualismo y la imposición unilateral de los intereses de los empleadores?

2 Sobre los legados de los regímenes autoritarios, véase Caraway, Cook y Crowley (2015); sobre la manera en la que estos legados operan, véanse Cardoso (2015); Bensusán (2016).

3 Para un análisis detallado del proceso de negociación comercial entre México y Estados Unidos, del que resultaron las reformas laborales de 2017 y 2019, véase Bensusán y Middlebrook (2020).

4 Sobre el enfoque del institucionalismo histórico, véanse Thelen (1999); Caraway, Cook y Crowley (2015); Collier y Collier (1991).

5 Sobre los legados corporativos de los regímenes autoritarios y los “sindicatos-legado” en Brasil y México, véanse, respectivamente, Cardoso (2015); Bensusán y Cook (2015). Para una perspectiva teórica fundada en el institucionalismo histórico, véase Caraway, Cook y Crowley (2015).



JOSÉ ARMANDO AGUILERA ▶ Vendedora de puesto ambulante en la avenida Bolivia, Lima, Perú, 2019.

En cuanto a la comparación de los casos: ¿volverán a invertirse las trayectorias sindicales, como sucedió en democracia, o tenderán a converger en torno a un arreglo en el que cuenten menos los recursos institucionales que el poder construido desde las bases?

Para ello, el artículo se estructura en cinco secciones. En la primera se presentan el marco conceptual y las perspectivas analíticas desde las que se estudia el rediseño institucional y su impacto en los recursos de poder sindical. En la segunda se justifica la selección de los casos y la estrategia comparativa utilizada, y se destacan semejanzas y diferencias. En la tercera se presentan los factores que explican las diferencias entre los arreglos corporativos de ambos

países, previos a las reformas, y en la cuarta se analizan las características de estas reformas. Finalmente, para concluir, se discuten sus implicaciones.

La importancia de la democracia, el diseño institucional y los recursos de poder

Hay una estrecha relación entre la institucionalidad laboral —en tanto reconoce y a la vez restringe recursos de poder a los trabajadores— y el devenir de la democracia y la desigualdad socioeconómica. Desde los años setenta, Carole Pateman (1970) sostuvo que el buen funcionamiento de la democracia

depende de la existencia de una sociedad participativa, para lo cual se requiere una esfera laboral con esas características. En la misma línea, M. Rodwan Abouharb y David Cingranelli (2007) comprobaron que la calidad de la democracia está relacionada con el respeto de los derechos laborales colectivos.

En ese sentido, varios estudios recientes de organismos internacionales como el Fondo Monetario Internacional y la Organización Internacional del Trabajo (OIT) han demostrado el impacto negativo de la caída de las tasas de sindicalización y la descentralización de la negociación colectiva en el contexto de la globalización, al propiciar un aumento en la brecha entre los salarios altos y bajos, y un menor crecimiento económico (Francese y Mulas-Granados, 2015; OIT, 2015).

Estudios sobre el sindicalismo latinoamericano muestran que el papel que éste puede desempeñar en la reducción de la desigualdad depende de los arreglos sociopolíticos en los que se inscribe la relación entre Estado, sindicatos y trabajadores. Tanto en México como en Brasil, los intereses de los trabajadores se hicieron presentes originalmente en la arena pública, por medio de sistemas corporativos de tipo estatista y alianzas políticas con partidos gobernantes, aunque con diferencias importantes según los casos (Collier y Collier, 1991; Cardoso y Gindin, 2009; Bizberg, 2014; Bensusán, 2016)

De acuerdo con Philippe Schmitter (1974), el corporativismo estatista es afín a los sistemas políticos autoritarios, mientras que el corporativismo social lo es a los sistemas democráticos. Sin embargo, los legados autoritarios asociados al corporativismo estatista persistieron en ambos países, incluso después de la transición a la democracia, aunque en menor medida en Brasil que en México. En este sentido, la comparación del rediseño institucional en México y Brasil nos permitirá poner de manifiesto las semejanzas y diferencias entre ambos corporativismos y examinar cómo podrán verse afectados por las últimas reformas laborales, al incidir sobre

las oportunidades para la acción colectiva y el intercambio político entre el Estado y los sindicatos.

Entendemos aquí el diseño —o rediseño— institucional como “la creación de una forma de promover resultados valiosos en un contexto particular que sirva de base para la acción” (Bobrow y Dryzek, 1987, citado en Goodin, 2003: 49). Éste resulta de “una intervención deliberada por parte de agentes dotados de intención en búsqueda de un objetivo” (Goodin, 2003: 41), que en este caso fue reformar los viejos arreglos corporativos, aunque por muy diversas razones el objetivo perseguido no siempre es el que sus promotores hacen explícito ni los resultados alcanzados son los que se esperaban.

En un plano formal, lo que las reformas laborales pusieron en juego en ambos países fueron las fuentes institucionales del poder sindical en las que se apoyaron históricamente los respectivos arreglos corporativos. De acuerdo con Erik Olin Wright (2000), existen dos formas principales del poder sindical. El poder estructural deriva de la posición que los trabajadores tienen en el sistema económico y se expresa en el poder de negociación en el lugar de trabajo y en el mercado de trabajo. Sin embargo, tanto en Brasil como en México, la debilidad estructural de los trabajadores frente a los empleadores originada, entre otros factores, por los altos niveles de informalidad laboral y la consiguiente dificultad para lograr altas tasas de sindicalización y cobertura de la negociación colectiva, pudo ser compensada por otras fuentes de poder.⁶ Éste es el caso del poder de asociación, el institucional y el social. El primero

6 En México, según el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI, 2020), a finales de 2019 la informalidad representó 56.2% de la población ocupada, mientras que en Brasil, según el Instituto Brasileño de Geografía y Estadística (IBGE), a final de 2019 la cifra de informalidad se ubicó en 41.4% (Campos, 2020).

resulta de la formación de organizaciones colectivas que ejercen monopolios de representación, e incluye los vínculos que mantienen con los partidos políticos. A su vez, el poder institucional “resulta de los procesos de lucha y negociación apoyados en el poder estructural y el poder de asociación” (Schmalz y Dörre, 2017: 7), y se refiere a los recursos que la legislación incluye para posibilitar una negociación seria con los empleadores. Éste sería el caso de la formación de sindicatos con poderes coactivos de afiliación, negociación colectiva y derecho de huelga conseguidos a cambio de la subordinación frente al Estado en estos países. De esta manera, el poder de asociación y el poder institucional están estrechamente relacionados. Otra fuente de poder es de origen social. Se refiere a “los márgenes de maniobra que resultan de los contextos sostenibles de cooperación con otros grupos y organizaciones sociales, así como del apoyo de la sociedad para las exigencias sindicales” (2017: 9), el cual se expresa en la capacidad discursiva y de movilización social de los sindicatos.

Estas cuatro formas de poder sindical están interrelacionadas y constituyen la fuente de los distintos recursos organizativos, materiales e institucionales —derecho a la organización, a la negociación colectiva y a la huelga— de que disponen los sindicatos para conseguir la lealtad de sus miembros y cumplir sus objetivos frente a sus interlocutores. Sin embargo, mientras en México la principal fuente de poder sindical provino del poder institucional y de sus vínculos orgánicos partidarios, en Brasil, sobre todo a partir de la transición a la democracia, también jugó la vinculación del sindicalismo a otros movimientos sociales, la llegada al poder en 2003 de algunos de sus miembros más prominentes, con una agenda favorable para los trabajadores y mayor legitimidad ante la sociedad —poder social—. De ahí que pueda esperarse que las reformas los afecten de manera diferente.

La comparación contextualizada: semejanzas y diferencias entre casos similares

Los procesos de transformación de los arreglos corporativos se estudian aquí desde el enfoque del institucionalismo histórico, el cual se concentra en la forma en la que las instituciones se crean, reproducen y transforman, y enfatiza tanto el contexto en que el cual estos procesos ocurren, como sus consecuencias a largo plazo. Bajo esa perspectiva, los casos de Brasil y México se analizan según la estrategia de comparación por mayor semejanza —*most similar*— (Collier, Mahoney y Seawright, 2004).

Los casos seleccionados, como se muestra a continuación, presentan una serie de similitudes, lo que incluye recientes reformas a los fundamentos de sus modelos laborales corporativos, que no sólo hacen posible, sino útil, la comparación. Sin embargo, como se argumentó, esos cambios responden a diferentes intenciones y tienen distintas implicaciones sobre los recursos de poder de los sindicatos, y en este artículo nos proponemos explicarlas.

México y Brasil comparten una serie de similitudes teóricamente relevantes. En ambos casos se dieron procesos semejantes de incorporación inicial de los trabajadores a la arena política en la primera mitad del siglo XX, que desembocaron en arreglos corporativos de corte estatista. Estos arreglos incluían el reconocimiento de los derechos individuales y colectivos de los asalariados e instancias estatales de instrumentación, que hoy están desapareciendo. Estos legados corporativos comparten una serie de características y tienen un origen común en regímenes de tipo autoritario (Bensusán, 2000; Cardoso y Gindin, 2009). En Brasil, estos regímenes resultaron de golpes de Estado y gobiernos militares, mientras que en México se sostuvieron a partir de la existencia de un partido hegemónico con 70 años ininterrumpidos en el poder y una fuerte concentración del poder en el Ejecutivo (Meyer, 2013).

CUADRO 1. HITOS EN LAS TRAYECTORIAS POLÍTICAS, ECONÓMICAS Y LABORALES DE BRASIL Y MÉXICO

| | Comienza el corporativismo (incorporación de los trabajadores) | Régimen político | Doble transición | | Giros ideológicos de gobierno | Reformas laborales previas a 2016 | Últimas reformas laborales |
|---------------|---|--|---|--|--|--|--|
| | | | Liberalización y democratización política | Reformas económicas pro mercado | | | |
| Brasil | 1930-1945: gobierno de Getúlio Vargas. ^a | 1964-1985: dictadura militar. | Finales de la década de 1970: liberalización laboral, emergencia de la CUT en 1983 y la CGT 1986. | Posteriores a la democratización política de 1994. | 2003-2016: gobierno el PT, de izquierda, con agenda pro-trabajadores. | Nivel constitucional | Nivel legal |
| | 1943: CLT. El Decreto Ley número 5,452/1943 legaliza el control estatal sobre los sindicatos a cambio de poderes coactivos. | | Formación del PT. 1985-1989: gobierno civil de transición/ período de la Nueva República. | | 2016-2018: gobierno de transición, surgido del <i>impeachment</i> contra la presidenta Rousseff. | 1988: se fortalece libertad sindical y autonomía frente al Estado, sin vulnerar recursos de poder. | 2016-2017: anticorporativa, vulnera recursos de poder, promueve el individualismo y debilita la presencia estatal en el mundo laboral. |
| México | 1931: la Ley Federal del Trabajo legaliza el control estatal sobre sindicatos a cambio de poderes coactivos. | 1929-2000: PRM/ PRI gobierno durante siete décadas, como partido hegemónico hasta finales de la década de 1980, después como partido mayoritario. ^c | 1988-2000: se mantienen los "sindicatos legado", CROM, CTM y CROC. | Previas a la democratización política de 1985 y la década de 1990. | 2000-2012: gobierno el PAN, de derecha. | Década de 1980: flexibilización en los hechos, sin reformas legales. | Nivel constitucional y legal |
| | Incorporación de sindicatos al PRM (1938). 1934-1940: gobierno de Lázaro Cárdenas. ^b | | 1997: emerge la Unión Nacional de Trabajadores (UNT). | | 2012-2018: gobierno el PRI, de centro-derecha). | 2012: flexibilizadora, con algunas normas de protección a trabajadores, como la (subcontratación). | 2017-2019: autonomía frente al Estado y democratizadora. |

^a Getúlio Vargas, presidente de Brasil (1930-1945; 1951-1954). En 1930 creó el Ministerio de Trabajo y en 1943 promulgó el código laboral —Consolidación de las Leyes del Trabajo (CLT)—, base del modelo sindical corporativo (Comin, 1996).

^b Lázaro Cárdenas, presidente de México (1934-1940). Durante su gobierno se creó la Secretaría de Trabajo y Previsión Social. Aunque las bases del modelo sindical mexicano datan de las décadas de 1910-1920, bajo el gobierno de Cárdenas se funda la Central de Trabajadores de México (CTM), organización que estará orgánicamente dentro del PRM y después del PRI, acaparará los principales apoyos legales, económicos y políticos del Estado, y monopolizará los espacios de representación tripartita (Bensusán, 2000).

^c Fundado en 1929 como Partido Nacional Revolucionario (PNR). En 1938 fue reconstituido como Partido de la Revolución Mexicana (PRM) y en 1946 fue refundado como Partido Revolucionario Institucional (PRI).

Fuente: Elaboración propia.

Del mismo modo, aunque con sus particularidades y distintas secuencias, en ambos casos se dieron transiciones a la democracia y reformas económicas de corte neoliberal a partir de los años ochenta, que incidieron en los márgenes de acción para la representación de los trabajadores (Cook, 2007). También comparten sistemas políticos federales —éste es el alcance de las respectivas legislaciones laborales reformadas— y la presencia de fuertes vínculos entre sindicatos y partidos políticos (Cardoso y Gindin, 2009; Bensusán, 2019). Por otro lado, aun cuando la orientación de sus modelos económicos ha sido distinta —por ejemplo, por el diferente peso del motor interno o externo en el crecimiento económico—, se trata de los países con mayor desarrollo industrial en la región, sector en el que la presencia del sindicalismo ha sido relevante (Bizberg, 2014). Asimismo, aunque en momentos distintos, en los dos países se han dado giros ideológicos importantes en la conducción del poder ejecutivo, tanto a la izquierda como a la derecha del espectro político, los cuales incidieron en la capacidad de los sindicatos para aprovechar y movilizar sus recursos de poder a favor de los trabajadores.⁷

Para ubicar al lector en las trayectorias de ambos países, en el cuadro 1 se sistematizan los momentos de las trayectorias políticas y económicas más destacados, a los que haremos referencia a lo largo del artículo.

Los diseños institucionales y sus consecuencias en la acción colectiva en democracia

México y Brasil fueron, por sus orígenes, ejemplos clásicos del corporativismo estatal latinoamericano. Aunque ambos sistemas de intermediación surgieron con el objetivo de controlar el proceso de organización de los trabajadores y los conflictos redistributivos, a cambio de la supuesta protección

estatal a los trabajadores, en cada país se emplearon medios distintos (Bensusán y Von Bülow, 1997). La diferencia radicó en las particularidades de los recursos de poder sindical derivados de los diseños institucionales, lo que generó oportunidades relativamente distintas para la acción colectiva independiente. Esto puede observarse mejor al operar los viejos arreglos en la transición política, y sobre todo, al llegar la democracia, como veremos en esta sección.

Ambos países comparten gran parte de los legados corporativos que dieron lugar a una estructura sindical vertical y relativamente débil, bajo intervención estatal, formada por confederaciones y federaciones, marcada por la atomización de los sindicatos y el alejamiento de las bases respecto de las organizaciones. Todo ello dificultó la experimentación de procesos de agregación de intereses más amplios, en sectores y ramas de la industria capaces de contrarrestar el bajo poder estructural de las organizaciones sindicales sin depender del apoyo estatal (Comin, 1996; Bensusán y Von Bülow, 1997).

En el cuadro 2 se observa que predominan las semejanzas entre los diseños originales en la mayoría de las dimensiones de análisis. Sin embargo, las diferencias son decisivas en la explicación del carácter más o menos rígido de los respectivos arreglos corporativos y sus implicaciones en las oportunidades para la reorganización sindical.

En México, de acuerdo con la legislación laboral (1931), los principales recursos de poder institucional se concentraron en manos de las cúpulas sindicales, previo control estatal. Estos poderes coactivos impusieron en los hechos monopolios organizativos —bajo una aparente pluralidad— y facilitaron la expansión de la agremiación, aunque,

7 Sobre los debates en torno a los cambios ideológicos en los gobiernos de la región, véanse Arditi (2009); Rovira (2014); Stoessel (2014); Bolívar (2019).

como en Brasil, se alcanzaron tasas relativamente bajas comparadas con otros países de la región.⁸

Sin embargo, el control estatal tuvo importantes límites institucionales, como la ausencia de arbitraje obligatorio en caso de conflictos entre trabajo y capital, o intersindicales, mientras el derecho a huelga —decidido libremente por las cúpulas— implicaba la suspensión total e indefinida de labores (véase el cuadro 2). De ahí que, para evitar los conflictos redistributivos, se requirió históricamente combinar los controles jurídicos —como el registro de los sindicatos y directivas ante la autoridad, la asignación de la titularidad de contratos colectivos e instancias tripartitas de justicia laboral en el ámbito del poder ejecutivo— con controles políticos: institucionalización temprana de los vínculos orgánicos entre los sindicatos y un partido de Estado e integración de las elites sindicales —Partido de la Revolución Mexicana-Partido Revolucionario Institucional (PRI)— (Bensusán, 2000; 2016).

En Brasil, al igual que en México, la legislación de 1943, proveniente del régimen de Getúlio Vargas (1930-1945), otorgó poderes coactivos a los sindicatos, como la contribución sindical obligatoria para todos los trabajadores, lo que implicaba que los recursos materiales no dependían del número de agremiados y eran recaudados por el Estado, con lo cual se restringía su uso con fines políticos. Se impuso la unidad sindical con base territorial y profesional bajo un fuerte control estatal, lo que permitió una gran autonomía de las organizaciones respecto de las bases, como en México. Sin embargo, un factor que lo diferencia del caso mexicano es que los trabajadores deben decidir en asamblea quién los representará en la negociación colectiva. Esta facultad posibilita un cierto grado de participación en las decisiones, del que carecieron los trabajadores mexicanos, y evita la simulación expresada en la firma de contratos colectivos que protegen al empleador —contratos colectivos de protección—, generalizados en México bajo las políticas neoliberales. Otra diferencia fundamental

es que el modelo varguista se acompañó de restricciones al derecho de huelga y una mayor injerencia estatal en la resolución de los conflictos laborales por medio del poder normativo de la justicia de trabajo, que muchas veces favoreció a los trabajadores, incluso bajo las políticas neoliberales.⁹ En consecuencia, los controles políticos nunca fueron parte esencial del arreglo corporativo.

Sin embargo, la liberalización de las reglas del juego empezó en ese país mucho antes de que un gobierno civil de transición reformara la Constitución en 1988, cuando se eliminó el control estatal sobre los sindicatos (véase el cuadro 1). Se fortaleció así el carácter flexible e híbrido del corporativismo en ese país, al adquirir rasgos sociales y forjarse un nuevo sindicalismo desde abajo, en relación con los movimientos sociales, y conservarse otros legados del varguismo que sostenían el poder colectivo: monopolios de representación con base territorial —principalmente municipal— y profesional, impuesto estatal obligatorio, así como el poder normativo de la justicia laboral. De esta forma, el nuevo sindicalismo pudo aprovechar las viejas estructuras corporativas para aumentar su capacidad organizativa y expandir la negociación colectiva (Comin, 1996; Cardoso y Gindin, 2009; Cardoso, 2015).

8 Según datos oficiales reportados en la base de datos de la OIT, la tasa de cobertura de la negociación colectiva en Brasil era de 70.5% en 2014; en México, de 9.9% en 2016, y en Uruguay, de 94.6% en 2016; mientras que la tasa de sindicalización en Brasil era de 19.5% en 2015; en México, de 12.5% en 2016, y en Uruguay, de 30.1% en 2013. Véase <<https://ilostat.ilo.org/es/>>.

9 La intervención estatal resultaba del poder normativo de la justicia laboral, junto con la presencia de instituciones administrativas fuertes: el Ministerio de Trabajo, del que dependía el reconocimiento de la personalidad de los sindicatos, y la Inspección del Trabajo (Comin, 1996). Sin embargo, la independencia del poder judicial fue un factor que permitió compensar, por medio de su poder normativo, la debilidad en la capacidad negociadora de los sindicatos, en especial en el contexto de las políticas neoliberales (Cardoso y Lage, 2006).

CUADRO 2. PRINCIPALES ASPECTOS DE LOS MODELOS SINDICALES DE MÉXICO Y BRASIL A TRAVÉS DEL TIEMPO

| | | México | | Brasil | |
|---|--|--|---|---|--|
| | Previo a las reformas | Posterior a las reformas 2017-2019 | Previo a las reformas | Posterior a las reformas 2016-2017 | |
| Control estatal sobre sindicatos | Sí. | Eliminación del control estatal —se crea órgano de registro autónomo y descentralizado—. | Sí (eliminado en 1988). | Sin cambios. | |
| Pluralidad/unidad sindical y estructura | Pluralidad sindical limitada por unidad en negociación colectiva y cláusulas de exclusión —monopolio en la representación de los afiliados—. Vertical: federaciones y confederaciones. Sin poder de negociación. Fragmentación y nula presencia en el centro de trabajo. | Sin cambios. Reglamentación de aspectos de vida interna para instaurar la democracia sindical. | Unidad sindical obligatoria por categoría —profesional o económica— en la misma base territorial —nivel mínimo: municipio—. Se representa a la categoría y no sólo a los afiliados. Vertical: federaciones provinciales y confederaciones nacionales. Legalización de centrales sindicales en 2008 —Ley 11.648— para participar en instancias de diálogo tripartito. No pueden negociar colectivamente. | Se legaliza la representación de los trabajadores sin vínculo sindical para empresas con más de 200 empleados. | |
| Financiamiento | Por medio de cuotas obligatorias de sindicalizados, sin control estatal del uso de recursos. | Los trabajadores pueden pedir que no se haga el descuento directo de las cuotas sindicales por el empleador. | Impuesto sindical obligatorio a todos los trabajadores recaudado por el gobierno federal, uso limitado de recursos. | El impuesto sindical requiere autorización previa de los trabajadores, recaudado por el gobierno federal, uso limitado de recursos. | |
| Afiliación coactiva a los sindicatos | Cláusulas de exclusión por ingreso —obligación de afiliarse— y separación —prohibición de renuncia o expulsión bajo amenaza de pérdida de empleo, ésta última suprimida en 2012—. | Se reconoce la libertad de afiliación, pero se mantiene la cláusula de exclusión por ingreso. | No. | Sin cambios. | |

CUADRO 2. PRINCIPALES ASPECTOS DE LOS MODELOS SINDICALES DE MÉXICO Y BRASIL A TRAVÉS DEL TIEMPO

| | | México | | Brasil | |
|---|--|--|--|---|---|
| | | Previo a las reformas | Posterior a las reformas 2017-2019 | Previo a las reformas | Posterior a las reformas 2016-2017 |
| Negociación colectiva e instrumentos de negociación colectiva | | Acuerdo con el empleador o por ejercicio del derecho de huelga. Dos modalidades: contrato colectivo o contrato-ley —mayor ámbito de aplicación—. | Sin cambios. | Convención colectiva para una categoría en uno o más municipios —entre sindicatos obreros y patronales— o acuerdo colectivo de empresa —entre sindicatos y empresa o empresas—. | Prevalencia del acuerdo colectivo sobre el convenio colectivo, aunque éste tenga condiciones más favorables. Negociación con representación de los trabajadores sin vínculo sindical en empresas con más de 200 empleados. Se autoriza la negociación individual con el empleador a trabajadores con educación superior o altos salarios. |
| Ultra actividad | | Sí. | Sin cambios. | Sí. | Máximo dos años de duración —se elimina ultra actividad—. |
| Quién negocia | | Si hay competencia, negocia el sindicato mayoritario previo recuento ante la autoridad. No requiere autorización previa de los trabajadores. | Autorización previa de los trabajadores cubiertos —30%—; constancia de representatividad. Recuento cuando dos o más sindicatos están en disputa. Aprobación del resultado de la negociación por mayoría de trabajadores. | El sindicato que tenga la personalidad jurídica y represente a la categoría en una base territorial. Requiere autorización previa de los trabajadores cubiertos en asambleas. | Sin cambios. |
| Alcance y cobertura de la negociación colectiva | | Predominantemente, por empresa o planta. <i>Erga omnes</i> —todos los trabajadores, salvo los de confianza—. | Sin cambios. | Para toda una categoría profesional o económica en una base territorial. <i>Erga omnes</i> . | Sin cambios. |

CUADRO 2. PRINCIPALES ASPECTOS DE LOS MODELOS SINDICALES DE MÉXICO Y BRASIL A TRAVÉS DEL TIEMPO

| | | Brasil | |
|---|--|---|---|
| | | México | |
| | Previo a las reformas | Posterior a las reformas 2017-2019 | Posterior a las reformas 2016-2017 |
| Función | Mejorar las condiciones de trabajo —no se pueden revocar mínimos legales—. | Sin cambios. | Mejorar las condiciones de trabajo —no se pueden revocar mínimos legales—. Se puede negociar por debajo de la ley en diversos aspectos expresamente señalados. |
| Derecho de huelga | Suspensión total e indefinida de las labores, salvo labores de emergencia. | | Restricciones y prohibiciones bajo gobiernos militares. No hay suspensión total de labores y los huelguistas pueden ser despedidos. |
| Poder normativo de la justicia de trabajo | No hay arbitraje obligatorio de la justicia laboral en caso de huelga. Sólo a solicitud de ambas partes. | Arbitraje de la justicia laboral a solicitud de cualquiera de las partes en caso de huelga prolongada por más de 60 días. | Sí, aunque con restricciones vía jurisprudencia. La reforma 2004 limitó el poder normativo a solicitud de una de las partes sólo en caso de huelga (Enmienda Constitucional 45). Sin cambios. |
| Justicia laboral | Tripartita: representante del gobierno y de las partes —Juntas de Conciliación y Arbitraje en los niveles federal y local— en el ámbito del poder ejecutivo. | Se trasladada al ámbito del poder judicial y se elimina el tripartismo. | Desde 1946 forma parte del poder judicial y más tarde desaparece el tripartismo. Sin cambios. |
| Participación en instancias tripartitas y comisiones en centro de trabajo | Sí. | Sin cambios. | Sí. Sin cambios. |

Fuente: Elaboración propia con base en la Ley Federal del Trabajo; Bensusán (2020); DIEESE (2017).

DIFERENTES DINÁMICAS SEGÚN EL CONTEXTO

La secuencia de la doble transición —económica y política— y las formas de inserción en la economía mundial fueron factores que influyeron en la evolución del corporativismo sindical en ambos países antes de las reformas laborales adoptadas entre 2017 y 2019.¹⁰ Mientras en México el sindicalismo tradicional se debilitó y degradó, al dejar de representar a los trabajadores en el contexto de la democratización y la adopción de las políticas neoliberales, el nuevo sindicalismo en Brasil experimentó una expansión significativa, a la par que ganó credibilidad ante la sociedad. En el cuadro 1 se registran los principales hitos en los procesos de doble transición en ambos países. En el caso de México, las reformas democratizadoras de 2017 y 2019 se dieron en el contexto de las negociaciones comerciales de México, primero en el marco del Acuerdo Transpacífico de Cooperación Económica (TPP, por sus siglas en inglés) y después al renegociarse el Tratado de Libre Comercio de América del Norte (TLCAN), lo que colocó al arreglo corporativo en el centro de los reflectores. En tanto no se requería legalmente el respaldo previo de los trabajadores para negociar, se produjo la expansión de la simulación en la contratación colectiva en los sectores más dinámicos de la economía: los contratos de protección al empleador.¹¹ Estos instrumentos, junto con la tolerancia de la corrupción en las cúpulas sindicales como contraprestación a sus servicios, fueron el sostén principal del modelo exportador basado en bajos salarios, por lo que su eliminación se convirtió en la principal exigencia de Estados Unidos (Bizberg, 2014).

Hasta entonces, en un equilibrio que parecía improbable, las centrales obreras heredadas del viejo sistema político autoritario —Confederación de Trabajadores de México (CTM), Confederación Revolucionaria de Obreros y Campesinos (CROC), Confederación Regional Obrera Mexicana

(CROM)—, controlaron el vértice de una estructura piramidal marcadamente atomizada en los sindicatos. Mantuvieron su lealtad al pacto corporativo con los nuevos gobiernos panistas, y de manera simultánea, la vieja alianza política con el PRI. Sin embargo, la participación de los líderes tradicionales en los cargos de elección popular declinó sensiblemente desde 1988, con una muy leve recuperación en 2012, al ganar aquel partido la elección presidencial (Bensusán y Middlebrook, 2013).

Los perdedores de este arreglo fueron los trabajadores, quienes atestiguaron el deterioro de sus salarios y la calidad de los empleos, sin que el nuevo sindicalismo asociado en la Unión Nacional de Trabajadores (UNT) —constituida en 1997— ganara protagonismo.

A diferencia de lo ocurrido en México, la transición política en Brasil precedió a las reformas

10 Aunque en el siglo xx ambos países experimentaron procesos de industrialización por sustitución de importaciones y luego reformas para reorientar la economía hacia el sector exportador, cada uno desarrolló un tipo de capitalismo distinto. Brasil se considera un caso de “capitalismo guiado por el Estado con orientación interna” (Bizberg, 2014: 43). El Estado orienta las actividades económicas hacia el mercado interno y potencia el sector exportador, además de dirigir la integración del país en la economía mundial. Aunque los sindicatos y cámaras empresariales son fuertes e influyen sobre los poderes públicos, hay capacidad de construir consensos y coordinarse con el Estado, lo que sin embargo se ha erosionado en los últimos años. México, por su parte, se considera un caso de “capitalismo de subcontratación internacional con un aparato productivo [...] desarticulado debido a que la configuración de la estructura productiva se lleva a cabo en el exterior” (Bizberg, 2014: 44). El Estado tiene una menor intervención en la economía, pero debido a la atomización y debilidad de la organización de los trabajadores no ha habido coordinación entre los sindicatos y el sector empresarial.

11 Entendemos por contratos de protección al empleador “los instrumentos acordados con el secretario general de un sindicato sin vida real, pero con registro ante la autoridad y aceptado por el empleador, con el propósito de permitirle a éste eludir una auténtica bilateralidad en la determinación de las condiciones de trabajo” (Bensusán, 2007: 13).



NATALIA A. VALENCIA ▶ Indígenas embera en el parque del Tercer Milenio, Bogotá, Colombia, 2020.

económicas, con lo cual se creó la oportunidad de flexibilizar el arreglo corporativo por medio de una mayor autonomía frente al Estado. Este cambio se facilitó, a diferencia del caso mexicano, en tanto hubo una ruptura con el régimen previo, al adoptarse la Constitución de 1988. Durante la transición democrática, el nuevo sindicalismo vinculado a los movimientos sociales tuvo un papel protagónico y desplegó un fuerte activismo, que superó en los hechos las restricciones organizativas impuestas por la legislación varguista.¹² En realidad, más allá de la rigidez formal, el sistema de Brasil operó de manera flexible, incluso antes de la reforma constitucional de 1988, y permitió la emergencia de dos nuevas centrales: la Confederación General de los Trabajadores (CGT), más heterogénea, que incluyó a viejos sindicalistas —pelegos—, comunistas y otros vinculados al sindicalismo estadounidense; y la Central Única de los Trabajadores (CUT), más homogénea, que representó

a trabajadores de los sectores más dinámicos de la economía y cuestionó el capitalismo, la imposición de la unidad sindical, el impuesto sindical obligatorio y el papel de la justicia laboral (Comin, 1996; Benetti e Iglesias, 2015). A partir de 1988, con la modificación de sus estatutos para exigir la afiliación formal de

12 Entre 1978 y 1989 tuvo lugar en Brasil un total de 12 673 huelgas vinculadas a procesos de drástica pérdida salarial, lo que involucró a 53 464 989 trabajadores, con mayor intensidad entre 1986-1989; esto hizo de Brasil el país con mayor índice de conflictos huelguísticos en el ámbito mundial de esos años (Noronha, 1992, citado en Comin, 1996). Esta situación contrasta con la pasividad del sindicalismo oficial mexicano durante la transición, que asumió una postura contraria a la apertura política y participó en los pactos sociales adoptados durante las crisis, los cuales se tradujeron en una severa pérdida salarial, hasta llegar a la casi total desaparición de las huelgas (Bensusán y Middlebrok, 2013).

los sindicatos y la creación de mecanismos internos de control, la CUT experimentó una rápida expansión y muchos sindicatos pudieron prescindir de la contribución obligatoria para poder destinar recursos a la acción política (Comin, 1996). En 2003, el país experimentó un giro hacia un gobierno de izquierda que reconoció en 2008 la legalidad de las centrales sindicales —sin poder para negociar en forma colectiva—, mejoró la capacidad organizativa del nuevo sindicalismo y se expandió la negociación colectiva en el marco de un fuerte impulso al mercado interno y el éxito de los bienes primarios —*commodities*— (Benetti e Iglesias, 2015; Huber y Stephens, 2012).¹³ Cuando el Partido de los Trabajadores (PT) accedió al poder al ganar la elección Luiz Inácio Lula da Silva (2003), la CUT obtuvo beneficios tangibles para los trabajadores.¹⁴

En suma, tanto por los diseños institucionales como por los contextos políticos y económicos en los que operaron los legados corporativos, su efecto sobre las trayectorias del sindicalismo fue diferente: mientras en México operaron como una camisa de fuerza que impidió la defensa de los intereses de los trabajadores, en Brasil los legados pudieron aprovecharse a favor de estos intereses.

La reforma del corporativismo sindical

La comparación de los procesos de cambio institucional muestra que en ambos países se puso en juego la distribución del poder entre trabajo y capital, resultante de los diseños institucionales: en México, a favor de los trabajadores, y en Brasil, del capital. Se verá también que la transformación de los legados corporativos y autoritarios no siempre supone transitar a formas de relación entre trabajadores, sindicatos y Estado favorables a la democratización del mundo del trabajo; por el contrario, pueden llegar a obstruir los esfuerzos de revitalización sindical a menos que sean compensados por otra fuente de poder.

FUERZAS IMPULSORAS DEL CAMBIO

Las reformas laborales ocurrieron casi simultáneamente en ambos países, pero en contextos políticos muy distintos. Mientras el viejo sindicalismo mexicano formaba parte de la coalición gobernante al adoptarse la reforma constitucional en 2017, aunque ya muy debilitado, su principal aliado político se encontraba en la oposición cuando se reglamentaron los nuevos principios democráticos en 2019. En el caso de Brasil, las reformas se adoptaron en un contexto particularmente adverso, después de un golpe legislativo que resultó de una correlación de fuerzas muy favorable a las demandas del sector empresarial y a la profundización de las políticas neoliberales como respuesta a la crisis económica.

La exigencia de democratizar el modelo laboral tiene en México antecedentes en las demandas del sindicalismo independiente —como, por ejemplo, la Tendencia Democrática,¹⁵ originada en el movimiento de los trabajadores electricistas democráticos en los años setenta— y de diversos sectores sociales y partidos políticos. Sin embargo, su aprobación fue precedida por fuertes presiones externas que ayudaron a remover las resistencias internas entre los principales beneficiarios del *statu quo*, como sucedió en anteriores intentos para democratizar el mundo del trabajo por medio de las reformas legales de

13 Sobre los procesos macroeconómicos, la reprimarización de la economía y su relación con los mercados laborales, véase Bensusán, Moreno-Brid y Cerdas-Sandí (2019).

14 Al principio, el vínculo entre el PT y la CUT se consideró orgánico. Juntos definieron un programa electoral y formaron coaliciones. Más tarde fueron puntuales en torno a la defensa del salario y otras reivindicaciones. La CUT se definió como un sindicalismo “ciudadano” y reorientó su agenda hacia los derechos universales y los apoyos políticos; de manera simultánea, el PT amplió su base electoral (Benetti e Iglesias, 2015). Sobre la relación entre la CUT y el PT, véase Collier y Collier (1991).

15 Sobre la Tendencia Democrática, véase Trejo (1978).

1995, 2002, 2010 y 2012 (Bensusán y Middlebrook, 2013).

Estados Unidos y Canadá colocaron el arreglo corporativo y la simulación que lo afectó, sobre todo durante las tres últimas décadas, en el centro de la agenda de negociaciones comerciales, al considerarlo responsable del *dumping* social que ejerció México cuando abatió de manera artificial los salarios como estrategia para competir y generar la fuga de empleos hacia el Sur (Tijerina, 2017).¹⁶ La administración del presidente Barack Obama (2009-2017) exigió la reforma constitucional como parte de las negociaciones del TPP, finalmente aprobada sin discusión por el Congreso, el 24 de febrero de 2017, aunque al llegar su sucesor ese país quedó fuera de ese tratado (Honorable Congreso de la Unión, 2017). Por su parte, el presidente Donald Trump (2017-2021) condicionó la renegociación del TLCAN a la reglamentación de dicha reforma constitucional, de acuerdo con sus principios en materia de libertad sindical y negociación colectiva, y la implementación de un sistema de justicia laboral independiente del poder ejecutivo (Bensusán y Middlebrook, 2020).

Aunque el peso de los factores externos fue innegable, el giro político en México confirmó la ruptura con la política laboral adoptada en los años ochenta,¹⁷ y fue decisivo en el rumbo que siguieron las negociaciones comerciales y la reglamentación de los principios constitucionales. Tras el triunfo en julio de 2018 del candidato a la presidencia proveniente del partido Movimiento Regeneración Nacional (Morena) —creado en 2015—, finalmente se aceptó la inclusión de un capítulo sobre compromisos laborales, el 23, y un inédito anexo, el 23-A, en el Tratado entre México, Estados Unidos y Canadá (T-MEC), que entró en vigor el 1 de julio del 2020 y reemplazó al TLCAN (Gobierno de México, 2020). Este anexo condicionó la aprobación del acuerdo comercial a la previa adopción por México de la reglamentación del precepto

constitucional, apegada a sus principios en materia de libertad sindical y representación en la negociación colectiva. La nueva mayoría legislativa de Morena ayudó a satisfacer esta condición, al entrar en vigor el 1 de mayo de 2019 la reforma a la Ley Federal del Trabajo más importante en casi un siglo (Honorable Congreso de la Unión, 2019).

En particular, las exigencias externas coincidieron con la visión que el presidente Andrés Manuel López Obrador había planteado sobre la libertad sindical, la negociación colectiva y la reactivación salarial en el país durante su campaña electoral. En el encabezado del Anexo 23-A del T-MEC, relativo a la “Representación de los trabajadores en la contratación colectiva en México”, eminentemente político, se señala esto en forma expresa, tal vez como una forma de acallar cualquier cuestionamiento por la unilateralidad de las disposiciones incluidas en un acuerdo trilateral.¹⁸

A diferencia de otras reformas legales que terminan por quedarse en el papel o tardan largo tiempo en trasladarse a la realidad, la implementación de la reforma laboral tendrá que acelerarse. Después de que el T-MEC fue firmado por los tres países el 30 de noviembre del 2018, antes de su ratificación se reabrieron negociaciones para incorporar nuevas garantías. Así, el 11 de diciembre de 2019 se acordó

16 Para una descripción detallada del proceso de negociación de las reformas laborales entre Estados Unidos y México en el marco del nuevo T-MEC, véanse Bensusán y Middlebrook (2020); Bensusán (2020).

17 Sobre el debate de la orientación ideológica del Movimiento Regeneración Nacional, véase Bolívar (2019).

18 En el primer punto del Anexo 23-A se señala: “México adoptará y mantendrá las medidas establecidas en el párrafo 2, las cuales son necesarias para el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva, considerando que el gobierno mexicano entrante en diciembre de 2018 ha confirmado que cada una de estas disposiciones está dentro del ámbito de aplicación del mandato otorgado al gobierno por el pueblo de México en sus elecciones” (Gobierno de México, 2020: 23-A-1).

un nuevo protocolo que incluyó un mecanismo de respuesta rápida para la formación de paneles entre México y Estados Unidos, y México y Canadá, cuando se presume que existen violaciones a la libertad sindical y de negociación colectiva. Estos paneles podrán dar lugar a verificaciones *in situ*, y de confirmarse tres o más casos de violaciones, al bloqueo comercial de las exportaciones involucradas en estas violaciones (Gobierno de México, 2020).

La génesis de las reformas en Brasil fue muy distinta. Aunque paradójicamente éstas retomaron algunas de las demandas del nuevo sindicalismo, reflejaron el viraje político hacia la derecha y el interés por debilitar la acción colectiva, que se inició con el golpe legislativo contra Dilma Rousseff (2011–2016) y terminó con el triunfo electoral de Jair Bolsonaro en 2017, apoyado por fuerzas contrarias a las políticas laborales y sociales del PT y la CUT (Carneiro, 2019). Ante la crisis económica que comenzó en 2013, el gobierno de Rousseff rechazó las presiones empresariales para adoptar medidas de ajuste que afectarían a los trabajadores: reducciones salariales, facilidades para el despido y la subcontratación, restricciones en la negociación colectiva y recortes a la política social —salud, pensiones, educación y transferencias condicionadas—. Esta resistencia estuvo en el origen del golpe legislativo (Stédile, 2016; Weston, 2016).

Después de la destitución de Rousseff en 2016, la presidencia fue asumida por Michel Temer (2016–2018), del Movimiento Democrático Brasileño (MDB). Las alianzas del PT, tanto para establecer el gabinete en el poder ejecutivo, como en la Cámara de Diputados y en el Senado, se rompieron. En esa situación de debilidad política de la izquierda brasileña se dieron dos importantes reformas. La primera fue la radical política de austeridad que congeló por 20 años el gasto público federal e impidió la expansión y ampliación de los programas sociales (BBC, 2016). La segunda fue la reforma laboral más profunda de las últimas décadas, con

serias implicaciones sobre los derechos laborales y los recursos de poder sindical, y estuvo dirigida principalmente contra la CUT, aliada histórica del PT.

A pesar de las multitudinarias protestas y huelgas que paralizaron el país (Barón, 2017; Hermida, 2017), el gobierno de Temer concretó en 2017 la reforma laboral.¹⁹ Tras cerrarse los espacios institucionales de incidencia sindical, la mayoría de los congresistas siguió la línea política de Temer, ya sea por convicción o por chantaje.²⁰ Además, el escenario se complicó con la encarcelación del ex presidente Lula da Silva (2003–2010) para frenar su participación en las elecciones de 2018. De esta forma, el PT redujo su número de curules y el derechista Bolsonaro resultó ganador.

Bolsonaro profundizó la agenda de política económica del gobierno de Temer. La primera medida de índole laboral, anunciada en diciembre de 2018, fue eliminar uno de los principales legados corporativos: el otrora poderoso Ministerio de Trabajo y Previsión Social, al distribuir sus atribuciones entre las carteras de Economía, Justicia y Ciudadanía.²¹ Así eliminó la agenda laboral del núcleo del poder ejecutivo, desequilibró las relaciones entre empleadores y empleados, y rompió un proceso de construcción y valoración del trabajo que comenzó en la década de 1930 durante el gobierno de Vargas. Ello se tradujo en el debilitamiento de los mecanismos de inspección, la disminución de los auditores de impuestos laborales, además de la pérdida de poder de inspectores y auditores para realizar sus labores de

19 La reforma fue aprobada en la Cámara de Diputados el 26 de abril de 2017, por 296 votos contra 177, y en el Senado, el 11 de julio de 2017, con 50 votos a favor y 26 en contra (Mendonça y Benites, 2017).

20 El chantaje se relaciona con la pérdida de inmunidad parlamentaria y enfrentar procesos judiciales (Romero y Sreeharsha, 2016).

21 Medida Provisional 870, ratificada por el Congreso en mayo de 2019 (BBC, 2019).

control, lo que favoreció, por ende, las libertades de los empleadores (Lacerda, 2020).

Otras reformas alteraron más de 86 artículos de la Consolidación de las Leyes del Trabajo en materia de contrato de trabajo y derechos laborales de los jóvenes, para flexibilizarlos.²²

LAS NUEVAS REGLAS DEL JUEGO

Los principales cambios introducidos en la legislación pueden observarse en el cuadro 2, en el que se muestra que en ambos casos se reformaron aspectos centrales de los arreglos corporativos. Salvo en un aspecto —se otorgó a los trabajadores sindicalizados la decisión de pedir que no se descuente de manera automática la cuota sindical—, no se afectó en México el poder colectivo, aunque se limitó severamente el de las cúpulas sindicales, al exigirse democracia interna —voto secreto, personal, libre y directo en elección de directivas y aprobación de contratos colectivos—, transparencia y rendición de cuentas. Además, se cerró el paso a los contratos de protección al empleador —gran negocio para éstos y los líderes—, al exigir el respaldo de al menos 30% de los trabajadores para que un sindicato pueda negociar y que el contrato sea aprobado por la mayoría de los trabajadores.²³ Con lo anterior, los empleadores perdieron poder porque no podrán seleccionar como antes a sus contrapartes en la negociación colectiva. En cuanto a los contratos vigentes, se fijó un plazo de cuatro años a partir del 1 de mayo de 2019 para que sean legitimados por el voto de los trabajadores, en caso contrario dejarían de existir y se mantendrían los derechos adquiridos.

El cambio estructural más importante se dio en el sistema de justicia laboral, al eliminar el tripartismo y trasladar la justicia laboral al poder judicial. A la vez, se creó el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, un órgano descentralizado del poder ejecutivo, con personalidad jurídica propia,

autonomía técnica y presupuestal, para todos los procesos de registro nacional —sindicatos, contratos colectivos y reglamentos interiores— y la conciliación de los conflictos individuales y colectivos federales. Su titular deberá ser designado por una mayoría calificada en el Senado de la República con base en una terna presentada por el presidente.

Si bien la reforma en Brasil es muy amplia y alcanzó los derechos individuales, es menos abarcadora en cuanto al régimen sindical, entre otras razones, porque ya existía autonomía frente al Estado y el tripartismo se había eliminado décadas atrás. Sin embargo, tocó importantes pilares del arreglo corporativo que sobrevivieron a la democratización.²⁴ Es una reforma pro empresarial que privilegia las relaciones individuales de trabajo, flexibiliza las relaciones laborales, desprotege a los trabajadores y limita la acción colectiva, al crear formas de representación sin vínculos con los sindicatos, debilitar la figura de los delegados y suprimir la obligatoriedad de la contribución sindical, así como la ultra actividad de los contratos colectivos.²⁵

22 Medida Provisional 905, emitida por Bolsonaro en noviembre de 2019 y ratificada por el Congreso en abril de 2020 (Queiroz y Silva, 2020).

23 Otro avance fue el refrendo del carácter enunciativo de la tipología sindical para que los trabajadores decidan cómo organizarse. Si bien existen sindicatos con mayor radio de acción, esto es excepcional; hasta ahora sólo aquellos que contaban con el favor gubernamental han logrado alcances de este tipo y muchas veces se trata de sindicatos de protección al empleador (Bouzas, 2009).

24 Hay que decir que muchos sindicatos afiliados a la CUT prescindieron desde hace años de la contribución obligatoria. Para un análisis detallado de los alcances de la reforma, véase DIEESE (2017).

25 Aunque la CUT presentó una queja ante la OIT, relativa a la reforma laboral de 2017, por violación al Convenio 98 sobre libertad sindical y de negociación colectiva de la OIT, el Comité resolvió, después de recibir el informe de la autoridad de ese país, que la reforma respeta dicho Convenio y removió a Brasil de la lista de países con graves violaciones a los derechos laborales (Giraldi, 2018).

En este sentido, la reforma laboral de 2017 es un engranaje más de una compleja maquinaria de políticas de corte neoliberal, que al sacar provecho del descontento social y el apoyo de las elites financieras brasileñas, plantearon regresar a la economía brasileña a la senda del crecimiento económico y abatir los altos niveles de desempleo mediante la fórmula conocida de protección al libre mercado, la productividad económica y la austeridad estatal (Teixeira y Santos, 2018). Sin duda, el poder de interlocución que tenían hasta entonces los sindicatos en Brasil, y su capacidad de representación, hubieran sido un obstáculo indeseable para el avance de semejante viraje económico y social.

Conclusión

Como hemos visto a lo largo del artículo, las nuevas reglas del juego alteraron los arreglos corporativos históricos e incidirán en las estrategias de los sindicatos, al cambiar los problemas de organización que enfrentan, así como el comportamiento de los trabajadores. Éstos podrían tener incentivos para romper con las viejas lealtades, en especial si el contexto económico adverso dificulta obtener ventajas sustantivas por medio de la acción colectiva. Sin embargo, las consecuencias de las reformas serán diferentes en ambos países, y de la comparación se desprende que es mucho lo que el sindicalismo mexicano podría aprender de la experiencia que se vivió en Brasil durante la transición a la democracia.

Al tener menos peso el apoyo estatal, en México estaríamos ante un cambio en la naturaleza del sindicalismo. Ello se debería a la autonomía del nuevo órgano de registro de sindicatos y contratos colectivos y a que los propósitos democratizadores que animaron la reforma laboral mexicana crearon por primera vez un terreno de juego nivelado para que los trabajadores organizados puedan disputar

con algún grado de éxito el poder a los “sindicatos-legado”. Éstos habían detentado durante décadas mayorías artificiales y cerrado el paso a los conflictos redistributivos. En adelante, tendrán que cambiar sus estrategias para pasar por la prueba de las urnas, ya que las directivas y los contratos colectivos deberán legitimarse con el apoyo de las bases o desaparecerán. Tanto el Estado como los empleadores serán observadores de estos procesos, al limitarse las oportunidades para ejercer influencia y el margen de discrecionalidad. Cuando existan disputas intersindicales y obrero-patronales, serán resueltas por instancias con autonomía y en condiciones de mayor transparencia e imparcialidad. Desde esta perspectiva, en caso de que la implementación de la reforma siguiera el curso previsto, estaríamos en la antesala de la transición hacia un corporativismo flexible y de tipo social, cercano al que emergió en Brasil en el contexto de la democratización.

Los pocos sindicatos verdaderos en México, en menor medida también beneficiarios de las facilidades para imponer la agremiación y la negociación colectiva, tendrán que aprender a convivir con nuevas reglas que dan mayor voz a sus bases, y si quieren fortalecerse y expandirse, deberán dedicar recursos y ampliar sus capacidades organizativas para disputar con éxito el espacio al viejo sindicalismo. Esto implicará replantearse la estructura sindical, determinada desde otros intereses que dieron lugar a unidades y divisiones artificiales.

Sin embargo, esto no significa que, gracias a la reforma y a la esperada vigilancia del exterior, las inercias del viejo arreglo desaparecerán de la noche a la mañana, ya que diversos factores pueden jugar a favor del *statu quo*, o incluso de una drástica disminución de la tasa de afiliación, efecto contrario al esperado por los defensores de la reforma. No solamente porque los múltiples intereses que afecta buscarán la manera de frenar el cambio, como sucedió por décadas en el terreno electoral; también porque, al garantizarse nuevos derechos y libertades



JOSÉ ANTONIO GARCÍA ÁLVAREZ ▶ Tragafuegos en cruce vehicular, Ciudad de México, 2021.

a los trabajadores para poner fin al uso distorsionado que las directivas sindicales hicieron del poder institucional del que disfrutaron, esta transformación podría llevar a un mayor individualismo en las relaciones laborales, con aumentos de la precarización y la desigualdad.

En suma, por acertada y bien intencionada que haya sido, lo cierto es que la reforma podría haber llegado demasiado tarde debido al desprestigio que el sindicalismo mexicano acumuló frente a la sociedad como instrumento para representar los intereses de los trabajadores. Convencer a los jóvenes de que

la acción colectiva es la mejor forma de evitar el deterioro de los empleos en la vieja y la nueva economía será sin duda una tarea que tendrá que estar en el centro de las agendas sindicales. Como mostramos al analizar la experiencia del nuevo sindicalismo en Brasil al calor de la transición, su fortaleza se logró al sacar provecho de las viejas estructuras corporativas heredadas del varguismo, pero también al recurrir a otros recursos de poder que se han descuidado en México, como la centralidad de la acción política, la movilización y la construcción de un discurso legitimador de la acción colectiva ante la sociedad.

Aunque en Brasil la pérdida de recursos de poder institucionales implica una redistribución del poder a favor de los empleadores, lo que en principio podría debilitar a las organizaciones sindicales, no estaríamos ante un cambio de su naturaleza sino, posiblemente, ante el fortalecimiento de su naturaleza social. La capacidad organizativa, así como el poder social ganados a partir de la transición democrática, podrían, hasta cierto punto, compensar dicha pérdida y frustrar las intenciones de los reformadores. La alternativa en curso, para enfrentar esos embates, ha sido apostar por la lucha política y social, y recurrir a la movilización y a un discurso capaz de ampliar los apoyos para poner fin a un gobierno pro patronal. La construcción de coaliciones sociopolíticas incluyentes para destituir a Bolsonaro, encabezada por Lula, al coordinarse incluso con centrales sindicales y partidos que llegaron a ser rivales, se beneficia de experiencias previas que le permitieron a la CUT ganar poder de interlocución en condiciones sumamente adversas (Galarraga, 2019; Rossi, 2019).

A pesar del desgaste del “nuevo sindicalismo” por su vinculación a los gobiernos del PT, éste conservó importantes niveles de legitimidad que contrastan con la degradación a la que llegaron los sindicatos heredados del viejo régimen político en México. Como consecuencia, éstos podrían ganar de nuevo

protagonismo político y apostar por el triunfo de su candidato en el proceso electoral de 2022, si la crisis política, económica y sanitaria por la que atraviesa el país no desemboca antes en la destitución de Bolsonaro. En este sentido, es mucho lo que el sindicalismo de Brasil podrá aportar para evitar que se consolide la regresión autoritaria que se vive desde 2016.

De todo lo anterior resulta que las trayectorias del sindicalismo de México y de Brasil, contrastantes en el periodo que transcurrió entre

la doble transición y las recientes reformas institucionales podrían en el futuro converger en torno a un corporativismo más cercano al de tipo social que al estatista, como el de la industria automotriz. En cualquier caso, como decíamos en un principio, los escenarios que se abrieron a partir de estas reformas no sólo incidirán en el futuro del sindicalismo, sino en el de la democracia y la desigualdad en ambos países, por lo que sus consecuencias deberían interesar no sólo a los trabajadores asalariados, sino al conjunto de la sociedad. **D**

Bibliografía

- Abouharb, M. Rodwan y David Cingraneli, 2007, *Human Rights and Structural Adjustment*, Cambridge University Press, Cambridge.
- Andretta, Filipe, 2020, "Um ano sem Ministério do Trabalho: foi bom ou ruim para os brasileiros?", en *UOL*, 2 de enero. Disponible en línea: <<https://economia.uol.com.br/noticias/redacao/2020/01/02/2019-ano-fim-ministerio-do-trabalho-balanco-bruno-dalcolmo.htm>>. Consultado el 23 de agosto de 2020.
- Arditi, Benjamín, 2009, "El giro a la izquierda en América Latina: ¿una política post-liberal?", en *Ciências Sociais Unisinos*, vol. 45, núm. 3, pp. 232-246.
- Barón, Francho, 2017, "Huelga general en Brasil: la primera prueba de fuego para Michel Temer", en *cnn en español*, 28 de abril. Disponible en línea: <<http://cnnespanol.cnn.com/2017/04/28/huelga-general-en-brasil-la-primer-a-prueba-de-fuego-para-michel-temer/>>. Consultado el 20 de mayo de 2017.
- British Broadcasting Company (bbc), 2016, "El 'radical' plan de austeridad económica a 20 años aprobado por Brasil", en *bbc News/Mundo*, 20 de diciembre. Disponible en línea: <<https://www.bbc.com/mundo/noticias-38385891>>. Consultado el 23 de agosto de 2020.
- , 2019, "O que é a MP 870 e por que ela virou um cabo de guerra entre governo e Congresso", en *bbc News/Brasil*, 22 de mayo. Disponible en línea: <<https://www.bbc.com/portuguese/brasil-48367849>>. Consultado el 23 de agosto de 2020.
- Benetti, Gabriela y Esteban Iglesias, 2015, "Partidos, sindicatos y movimientos sociales en Argentina y Brasil (2003-2011): la compleja relación con gobiernos afines", en *Temas y Debates*, vol. 19, núm. 30, pp. 59-84.
- Bensusán, Graciela, 2000, *El modelo mexicano de regulación laboral*, Universidad Autónoma Metropolitana-Xochimilco/Fundación Friedrich Ebert/Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales-México, México.
- , 2007, "Los determinantes institucionales de los contratos de protección", en José Alfonso Bouzas Ortiz (coord.), *Contratación colectiva de protección en México. Informe de la Organización Regional Interamericana de Trabajadores (ORIT)*, Universidad Nacional Autónoma de México-Instituto de Investigaciones Económicas, México, pp. 11-48.
- , 2016, "Organizing Workers in Argentina, Brazil, Chile and Mexico: The Authoritarian-Corporatist Legacy and Old Institutional Designs in a New Context", en *Theoretical Inquiries in Law*, vol. 17, núm. 1, pp. 131-161.
- , 2019, "Trade Unions and Politics in Latin America", en *Oxford Research Encyclopedia of Politics*. doi: 10.1093/acrefore/9780190228637.013.1657.
- , 2020, "La transformación del modelo laboral mexicano y sus vínculos con la integración de América Latina", documento de trabajo núm. 15, Organización Internacional del Trabajo, Ginebra. Disponible en línea: <<https://www.ilo.org/global/publications/working-papers/lang-es/index.htm>>. Consultado el 23 de agosto de 2020.
- Bensusán, Graciela y Marisa von Bülow, 1997, "La reforma institucional del corporativismo sindical: las experiencias de Brasil y México", en *Perfiles Latinoamericanos*, vol. 6, núm. 11, pp. 185-229.

- Bensusán, Graciela y María Lorena Cook, 2015, "State-Corporatist Legacies and Divergent Paths: Argentina and Mexico", en Teri L. Caraway, María Lorena Cook y Stephen Crowley (eds.), *Working Through the Past: Labor and Authoritarian Legacies in Comparative Perspective*, Cornell University Press, Ithaca, pp. 142-163.
- Bensusán, Graciela y Kevin J. Middlebrook, 2013, *Sindicatos y política en México: cambios, continuidades y contradicciones*, Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales-México/Universidad Autónoma Metropolitana-Xochimilco/Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales, México.
- , 2020, "Cambio político desde afuera hacia adentro. Influencia comercial estadounidense y reforma de los derechos laborales en México", en *Foro Internacional*, vol. 60, núm. 3, cuaderno 241, pp. 985-1039.
- Bensusán, Graciela, Juan Carlos Moreno-Brid y Daniel Cerdas-Sandí, 2019, "América Latina entre el continuismo y la reconfiguración política: consecuencias sobre las políticas macroeconómicas y laborales", en José Luis Calva (ed.), *Trampas de desigualdad y cambios de régimen*, Consejo Nacional de Universitarios por una Nueva Estrategia de Desarrollo/Juan Pablos Editor, México, pp. 300-341.
- Bizberg, Ilán, 2014, "Tipos de capitalismo en América Latina", en Ilán Bizberg (coord.), *Variedades de capitalismo en América Latina: los casos de México, Brasil, Argentina y Chile*, El Colegio de México, México, pp. 41-94.
- Bolívar Meza, Rosendo, 2019, "Desdibujamiento ideológico y pragmatismo. Morena en la coalición Juntos Haremos Historia, durante el proceso electoral de 2018", en *Revista Mexicana de Opinión Pública*, vol. 14, núm. 27, pp. 61-76. Disponible en línea: <<https://dx.doi.org/10.22201/fcyps.24484911e.2019.27.65654>>. Consultado el 30 de agosto de 2019.
- Bouzas Ortiz, José Alfonso, 2009, "Contratación colectiva de protección", en *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, núm. 9, pp. 29-52.
- Campos, Ana Cristina, 2020, "IBGE: informalidade atinge 41,6% dos trabalhadores no país em 2019", en *Agência Brasil*, 8 de junio. Disponible en línea: <<https://agenciabrasil.ebc.com.br/economia/noticia/2020-11/ibge-informalidade-atinge-416-dos-trabalhadores-no-pais-em-2019#>>.
- Caraway, Teri L., María Lorena Cook y Stephen Crowley (eds.), 2015, *Working Trough the Past: Labor and Authoritarian Legacies in Comparative Perspective*, Cornell University Press, Ithaca.
- Cardoso, Adalberto, 2015, "'Your Defensive Fortress': Workers and Vargas's Legacies in Brazil", en Teri L. Caraway, María Lorena Cook y Stephen Crowley (eds.), *Working Through the Past: Labor and Authoritarian Legacies in Comparative Perspective*, Cornell University Press, Ithaca, pp. 164-178.
- Cardoso, Adalberto y Julián Gindin, 2009, "Industrial Relations and Collective Bargaining: Argentina, Brazil and Mexico Compared", en documento de trabajo núm. 5, Organización Internacional del Trabajo, Ginebra. Disponible en línea: <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---dialogue/documents/publication/wcms_158020.pdf>.
- Cardoso, Adalberto y Telma Lage, 2006, "Diseño legal y desempeño real: Brasil", en Graciela Bensusán (coord.), *Diseño legal y desempeño real: instituciones laborales en América Latina*, Universidad Autónoma Metropolitana-Xochimilco/Miguel Ángel Porrúa, México, pp. 167-239.
- Carneiro Araujo, Ángela María y Roberto Veras de Oliveira, 2011, "El sindicalismo brasileño en la era de Lula", en *Trabajo*, vol. 5, núm. 8, pp. 83-112.
- Collier, Ruth Berins y David Collier, 1991, *Shaping the Political Arena. Critical Junctures, the Labor Movement, and Regime Dynamics in Latin America*, Princeton University Press, Princeton.
- Collier, David, James Mahoney y Jason Seawright, 2004, "Claiming Too Much: Warnings about Selection Bias", en Henry E. Brady y David Collier (eds.), *Rethinking Social Inquiry. Diverse Tools, Shared Standards*, Rowman y Littlefield, Lanham, pp. 85-101.
- Comin, Álvaro Augusto, 1996, "Sindicatos y centrales sindicales en Brasil de los años 80 y 90", en *América Latina Hoy. Revista de Ciencias Sociales*, núm. 14, pp. 93-103.
- Cook, María Lorena, 2007, *The Politics of Labor Reform in Latin America: Between Flexibility and Rights*, The Pennsylvania State University Press, Pennsylvania.
- Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (DIEESE), 2017, "A Reforma Trabalhista e os impactos para as relações de trabalho no Brasil", en *Nota Técnica*, núm. 178. Disponible en línea: <<https://www.dieese.org.br/notatecnica/2017/notaTec178reformaTrabalhista.pdf>>.
- Detsch, Claudia, 2019, "Cómo enfrentar a Bolsonaro. Entrevista a Carmen Ferreira Foro", en *Nueva Sociedad*. Disponible en línea: <<https://nuso.org/articulo/cut-bolsonaro-amazonia-minorias-mujeres-trabajadores/>>.
- Francese, Maura y Carlos Mulas-Granados, 2015, "Functional Income Distribution and Its Role in Explaining Inequality", en *IMF Working Paper*, vol. 15, núm. 244. Disponible en línea: <<https://www.imf.org/external/pubs/ft/wp/2015/wp15244.pdf>>.

- Galarraza Gortázar, Naiara, 2019, "Lula anuncia una estrategia de izquierda dura para hacer frente a Bolsonaro", en *El País*, 26 de noviembre. Disponible en línea: <https://elpais.com/internacional/2019/11/25/actualidad/1574708083_627461.html>. Consultado el 23 de agosto de 2019.
- Gambier, André, 2014, "Breve historia de los cambios en la regulación del trabajo en Brasil", en *Revista de Trabajo*, vol. 10, núm. 12, pp. 55-69.
- Giraldi, Renata, 2018, "Reforma brasileña respeta los derechos laborales, dice OIT", en *Agência Brasil*, 8 de junio. Disponible en línea: <<https://agenciabrasil.ebc.com.br/es/internacional/noticia/2018-06/reforma-brasilena-respeta-los-derechos-laborales-dice-oit>>. Consultado el 23 de agosto de 2020.
- Gobierno de México, 2020, "Textos finales del Tratado entre México, Estados Unidos y Canadá (T-MEC)". Disponible en línea: <<https://www.gob.mx/t-mec/acciones-y-programas/textos-finales-del-tratado-entre-mexico-estados-unidos-y-canada-t-mec-202730>>.
- Godard, John, 2008, "Union Formation", en Paul Blyton, Edmund Heery, Nicolas Bacon y Jack Fiorito (eds.), *The Sage Handbook of Industrial Relations*, Sage, Londres, pp. 377-405.
- Goodin, Robert E., 2003, "Las instituciones y su diseño", en Robert E. Goodin (coord.), *La teoría del diseño institucional*, Gedisa, Barcelona, pp. 13-74.
- Hermida, Xosé, 2017, "Una huelga general desafía las reformas del gobierno brasileño", en *El País*, 27 de abril. Disponible en línea: <http://internacional.elpais.com/internacional/2017/04/27/actualidad/1493303188_266659.html>. Consultado el 20 de mayo de 2017.
- Honorable Congreso de la Unión, 2017, "Decreto por el que se declaran reformadas y adicionadas diversas disposiciones de los artículos 107 y 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en materia de justicia laboral", en *Diario Oficial de la Federación*, 24 de febrero. Disponible en línea: <http://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5472965&fecha=24/02/2017>.
- , 2019, "Decreto por el que se reforman, adicionan y derogan diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, de la Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación, de la Ley Federal de la Defensoría Pública, de la Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores y de la Ley del Seguro Social, en materia de justicia laboral, libertad sindical y negociación colectiva", en *Diario Oficial de la Federación*, 1 de mayo. Disponible en línea: <https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5559130&fecha=01/05/2019>.
- Huber, Evelyne y John Stephens, 2012, *Democracy and the Left. Social Policy and Inequality in Latin America*, The University of Chicago Press, Chicago y Londres.
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI), 2020, "Resultados de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo. Cifras durante el cuarto trimestre de 2019", comunicado de prensa, núm. 70/20, 13 de febrero, Instituto Nacional de Estadística y Geografía, México.
- Krein, Jose Dari, Ana Paula Colombi, Patricia Rocha Lemos y Hugo Rodrigues Dias, 2017, "As reformas regressivas no Brasil e o posicionamento das centrais sindicais", documento presentado en el XXXV International Congress of the Latin American Studies Association, Lima, 29 de abril al 1 de mayo.
- Lacerda, Nara, 2020, "Extinção do Ministério do Trabalho: o que mudou após um ano?", en *Democracia e Mundo do Trabalho em Debate*, 23 de enero. Disponible en línea: <<http://www.dntemdebate.com.br/extincao-do-ministerio-do-trabalho-o-que-mudou-apos-um-ano/>>.
- Mendonça, Heloísa y Afonso Benites, 2017, "Brasil aprueba su reforma laboral", en *El País*, 12 de julio. Disponible en línea: <https://elpais.com/internacional/2017/07/12/actualidad/1499812913_071957.html>. Consultado el 31 de agosto de 2017.
- Meyer, Lorenzo, 2013, *Nuestra tragedia persistente: la democracia autoritaria en México*, Debate, México.
- Murray, Gregor, 2017, "Union Renewal: What Can We Learn from Three Decades of Research?", en *Transfer: European Review of Labour and Research*, vol. 23, núm. 1, pp. 9-29.
- Organización Internacional del Trabajo (OIT), 2015, *Informe mundial sobre salarios 2014/2015. Salarios y desigualdad de ingresos*, Organización Internacional del Trabajo, Ginebra.
- Organización Internacional del Trabajo (OIT), s.f., *Ilostat. Base de datos*. Disponible en línea: <<https://ilostat.ilo.org/es/>>.
- Pateman, Carole, 1970, *Participation and Democratic Theory*, Cambridge University Press, Cambridge.
- Pizzorno, Alessandro, 1978, "Political Exchange and Collective Identity in Industrial Conflict", en Crouch Colin y Alessandro Pizzorno (eds.), *The Resurgence of Class Conflict in Western Europe since 1968*, vol. 2: *Comparative Analyses*, Palgrave Macmillan, Londres, pp. 277-298.
- Queiroz Dutra, Renata y Selma Cristina Silva de Jesus, 2020, "Medida provisional n. 905/2019 Programa Verde Amarelo: a reforma dentro da reformatrabalista", en *Trabalho, Educação e Saúde*, vol. 18, núm. 2. doi: <https://doi.org/10.1590/1981-7746-sol00268>.
- Romero, Simon y Vinod Sreeharsha, 2016, "Los legisladores que buscan destituir a Dilma Rousseff también están acusados de corrupción", en *The New York Times*, 15 de abril. Disponible en línea: <<https://www.nytimes.com/es/2016/04/15/los-legisladores-brasilenos-quieren-destituir-a-dilma-rousseff-tambien-estan-envueltos-en-escandalos-de-corrupcion/>>. Consultado el 8 de agosto de 2017.

- Rossi, Marina, 2019, "Lula ataca a Bolsonaro y aumenta la polarización en Brasil", en *El País*, 11 de noviembre. Disponible en línea: <https://elpais.com/internacional/2019/11/10/america/1573346042_273079.html>. Consultado el 26 de noviembre de 2019.
- Rovira Kaltwasser, Cristóbal, 2014, "La derecha en América Latina y su lucha contra la adversidad", en *Nueva Sociedad*, núm. 254, pp. 34-45.
- Schmalz, Stefan y Klaus Dörre, 2017, "The Power Resources Approach", documento de trabajo para *Trade Unions in Transformation*, Friedrich Ebert Stiftung, Berlín.
- Schmitter, Philippe C., 1974, "Still the Century of Corporatism?", en *The Review of Politics*, vol. 36, núm. 1, pp. 85-131.
- Stédile, João Pedro, 2016, "Los golpistas mostraron a qué vinieron", en Pablo Gentili (ed.), *Golpe en Brasil: genealogía de una farsa*, Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales, Buenos Aires, pp. 127-130.
- Stoessel, Soledad, 2014, "Giro a la izquierda en la América Latina del siglo XXI. Revisitando los debates académicos", en *Polis*, vol. 13, núm. 39, pp. 123-149.
- Teixeira, Sonia Maria Fleury y Carlos Eduardo Santos Pinho, 2018, "Authoritarian Governments and the Corrosion of the Social Protection Network in Brazil", en *Katálysis*, vol. 21, núm. 1, pp. 29-42.
- Thelen, Kathleen, 1999, "Historical Institutionalism in Comparative Politics", en *Annual Review of Political Science*, núm. 2, pp. 369-404.
- Tijerina, Walid, 2017, "Dumping social: México, Estados Unidos, el TLCAN y el discurso del mal vecino", en *Nexos*, 21 de noviembre. Disponible en línea: <<https://economia.nexos.com.mx/?p=694>>. Consultado el 26 de noviembre de 2019.
- Trejo Delarbre, Raúl, 1978, "El movimiento de los electricistas democráticos (1972-1978)", en *Cuadernos Políticos*, núm. 18, pp. 47-70.
- Weston, Fred, 2016, "La destitución de Dilma Rousseff: la clase dominante brasileña en pie de guerra", en *In Defense of Marxism*, 18 de mayo. Disponible en línea: <<https://www.marxist.com/2016-05-18-14-17-14.htm>>. Consultado el 8 de agosto de 2017.
- Wright, Erik Olin, 2000, "Working-Class Power, Capitalist-Class, Interests, and Class Compromise", en *American Journal of Sociology*, vol. 105, núm. 4, pp. 957-1002.