

EL CORPORATIVISMO SINDICAL Y SUS TRANSFORMACIONES

Armando Rendón Corona*

El propósito de este escrito es esclarecer el supuesto de que el sistema corporativo sindical pasa por una crisis que forma parte de un cambio más amplio del corporativismo imperante en el sistema político mexicano. Desde el punto de vista metodológico, el corporativismo puede evolucionar dentro de una escala cuyos extremos teóricos son los modelos de corporativismo totalitario y el pluralismo democrático. En medio situamos dos tipos diferenciados: el corporativismo autoritario y el neocorporativismo. Dicha escala se puede determinar en función de dos dimen-

siones relacionadas: el grado de intervención del Estado y el grado de autonomía de la sociedad y los individuos. De manera que cuando un sistema transita de una forma a otra, perderá o atenuará las características de la que se aleja, en tanto que adoptará formas del modelo al que se acerca.

Puesto que dichas características son relaciones sociales específicas, que siguen una dinámica propia, debe esperarse que cada una tenga un desplazamiento desigual y se combine de manera original. Por lo tanto, cada variable puede ser medida en cuanto a su intensidad y velocidad; la combinación de las distintas intensidades puede situar las tendencias de comportamiento y proyectar el sentido de su evolución.

* Profesor-investigador, UAM-Iztapalapa, Departamento de Sociología.

Así pues, según la intensidad del intervencionismo estatal y el grado de estructuración de los intermediarios, el sistema político puede pasar de una forma autoritaria a otra social, pero también de una forma autoritaria unificada a otra autoritaria pluralista. El estudio de la forma que ha asumido el corporativismo en México y las causas de su crisis, permite visualizar sus posibles evoluciones de la forma estatal a la social o hacia un régimen no corporativo.

Puesto que nos proponemos abordar la transformación del sistema corporativo mexicano, resulta conveniente remitirnos al debate que en las décadas recientes se ha suscitado en torno al neocorporativismo, cuya teorización parte de una neta diferenciación respecto del corporativismo de tipo fascista, al que se debe agregar un tercer tipo, el corporativismo dentro de un régimen autoritario. Los sistemas totalitarios pueden datarse entre 1922 (Italia) y 1991 (URSS), y la década de los noventa para incluir sus remanentes, mientras que se considera que el corporativismo social surge a finales de la década de los sesenta, es exclusivo de las actuales sociedades democráticas capitalistas avanzadas y no tiene relación causal con el viejo corporativismo estatal, propio de los regímenes totalitarios tales como el fascismo-nazismo o el comunismo. Exponente de esta corriente de interpretación del neocorporativismo es P. Schmitter, quien clasifica en general el corporativismo en dos tipos básicos: de un lado liberal, pluralista o societal y, del otro, autoritario (Lehmbruch) o estatal (Schmitter).¹

Por nuestra parte, desagregamos el corporativismo totalitario del autoritario, así como separamos el pluralista del tipo neocorporativo. En oposición al sistema pluralista de representación de intereses, los tres tipos de corporativismo sustituyen la libertad y autonomía de los actores por el monopolio del poder. El grado de integración estatal hace la diferencia con el tipo de corporativismo autoritario, que también es un sistema de representación de intereses pero bajo una forma centralizada, donde ciertos actores gozan del monopolio de la representación, *de jure* o *de facto*. Esta cualidad es subrayada por P. Schmitter para elaborar una definición común a los tipos estatista y autoritario, que otros autores han designado como dirigista o fascista, caracterizados por la intervención del Estado o de un partido en la regulación de la intermediación de intereses. Sin embargo, en el sistema autoritario no hay una fusión entre economía, sociedad y Estado.

El núcleo de la distinción del nuevo corporativismo y del pluralismo lo constituyen los conceptos de pluralidad y autonomía de los actores sociales frente

ratismo, México, Universidad de Guadalajara, 1992. Capítulo 4, "Reflexiones sobre a dónde ha ido la teoría del neocorporativismo y sobre dónde podrá ir la praxis del neocorporativismo", páginas 186-211, Cap. 2, "Modos de intermediación de intereses y modelos de cambio social en Europa Occidental". Ludovico Incisa, "Corporativismo", en Norberto Bobbio y Nicola Matteucci, *Diccionario de Política*, A-J, México, Siglo XXI, 1988, p. 437. Alain Touraine, *Qu'est-ce que La Démocratie?*, Paris, Fayard, 1994. Claus Offe, *Contradicciones en el Estado del bienestar*, México, Alianza Editorial/Consejo Nacional para la Cultura y las Artes, 1991. Guruts Jáuregui, *La democracia en la encrucijada*, Barcelona, Anagrama, 1995.

¹ Philippe Schmitter C., *Teoría del neocorpo-*

al Estado democrático de tipo occidental. El neocorporativismo constituye una forma de dominación que en parte es institucional-legal y en parte extraparlamentaria, en la que la pluralidad y la autonomía son condiciones de la competencia entre élites o burocracias dirigentes, cuya dominación colectiva puede no depender y hasta estar en contradicción con la democracia representativa. Usamos el concepto de forma de dominación porque permite abarcar las formas estatales y las no estatales de la dominación corporativa.²

EL CORPORATIVISMO SINDICAL EN MÉXICO

Conforme a las tipologías antes expuestas, en un nivel abstracto, se puede decir que el sistema corporativo mexicano presenta los rasgos principales del modelo autoritario y estatista, en grados históricamente variables. Se distingue del neocorporativismo porque no es pluralista sino unitario, aunque existe un pluralismo al margen del mundo oficial, con elementos autónomos y otros semicontrolados. El equilibrio del sistema no se alcanza mediante la competencia entre entidades autónomas, sino mediante la conciliación institucionalizada, mediante formas de integración al

Estado de gran parte de los actores sociales significativos.

Con el fin de precisar la especificidad del corporativismo mexicano, formulamos un esquema comparativo con las siguientes principales dimensiones:

1. Ha establecido un monopolio de la representación dentro de los sectores sociales, en las ramas de actividad y organizaciones, privilegiando a unos interlocutores y excluyendo a otros. Regula la competencia entre los diversos intereses mediante una estructura que agrupa las organizaciones por "sectores" o clases, los que a su vez son integrados a estructuras multisectoriales o pluriclasistas. Este monopolio de la representación se apoya en una estructura funcional de las organizaciones sociales; no obstante, las organizaciones corporativas no son únicas, como en el fascismo, pero son un número limitado; la representación está centralizada mediante la afiliación obligatoria a un solo sindicato en los centros de trabajo, así como también la obligatoriedad de pertenecer a las cámaras patronales. El registro legal es un requisito para obtener la exclusividad de la interlocución.

a) Ha desarrollado una estructura funcional de las organizaciones sociales (corporaciones), ordenadas jerárquicamente por actividades y sectores. Entre los trabajadores urbanos, el Congreso del Trabajo representa la suma del sindicalismo oficial, integrado por confederaciones, federaciones y sindicatos nacionales; los consejos directivos sólo formalmente son colegiados, ya que en la cúspide hay un comité ejecutivo que concentra la autoridad, cuya máxima responsabilidad es la representación del

² "El concepto formas de dominación tiene la ventaja de que con él se pueden abarcar también las formas no-estatales de la vida común política y no se concreta en instituciones especiales como la constitución o el gobierno." Claus von Beyme, "Formas de dominación", en C. D. Kernig (comp.), *Marxismo y democracia*, vol. 3, Madrid, Ediciones Rioduero, 1975, pp. 70-83.

sector obrero (de todos los trabajadores, los representen o no) en los acuerdos nacionales multisectoriales.

La estructura jerárquica ordena unilateralmente la autoridad de arriba abajo; las confederaciones se componen de federaciones y sindicatos nacionales, que a su vez reúnen a sindicatos de empresa ramificados en secciones, delegaciones y otras unidades más pequeñas. Para la firma de contratos ley, que rigen cada vez menos a ramas completas de la economía, se creó la figura de la coalición de sindicatos de distintas procedencias dentro del sindicalismo oficial, coalición que también cuenta con un órgano central de representación y decisión. En todo este ordenamiento de las unidades organizativas el control es asegurado por una jerarquía de autoridad, por una burocracia estable y permanente.

b) Las organizaciones corporativas no son únicas, como en el fascismo, pero son un número limitado porque se circunscribe a las reconocidas y admitidas en la esfera oficial. Se pueden considerar únicas las llamadas cúpulas sectoriales, como son el Congreso del Trabajo y el Consejo Coordinador Empresarial. Sin embargo, este aspecto requiere dos consideraciones: primera, que siendo las únicas reconocidas no dejan de existir otras fuerzas de las mismas clases que no están ni integradas ni representadas; segunda, que cada organismo cúpula cubre una variedad de organizaciones que compiten entre sí.

El corporativismo en México es hegemónico, pero no abarca la totalidad de la organización social; coexiste con un amplio sector de grupos y organizaciones

sociales no corporativizadas, cuya existencia permite hablar de un pluralismo marginal en el que los grupos sociales de interés actúan como grupos de presión, orillados frecuentemente a la acción directa; en ocasiones no están exentos de relaciones clientelares con el gobierno, lo que da lugar un corporativismo poco formalizado. En suma, podría hablarse de un pluralismo limitado e integrado, cuyas relaciones son de competencia controlada.

La estructura trisectorial del partido oficial (obrero, campesino y popular) contiene todo el espectro de la estratificación del trabajo en el sector obrero, y es de composición pluriclasista en los dos últimos. Considerado como un sistema, el corporativismo institucional se extiende más allá del PRI, adquiere una forma multisectorial que da cabida a empresarios, iglesias, partidos y otros grupos de interés. En la integración corporativa sólo un número limitado de organizaciones y de representantes es admitido en los ámbitos institucionales, como el poder legislativo, y semiinstitucionales, como los organismos tripartitos o multipartitos.

Los pactos multisectoriales se han practicado durante décadas, de manera estructurada y estable mediante organismos que han tenido distintas denominaciones. Ha sido un subsistema que ha dado lugar a una red de instancias corporativas, que van desde la más concentrada representación nacional hasta organismos especializados que se refuerzan unos a otros. Es toda una tradición corporativa no formalizada en la Constitución, pero que hace un entramado que combina lo institucional del

poder ejecutivo con lo social de las organizaciones sectoriales, al margen de la intervención parlamentaria. La institucionalización de los pactos sociales corporativos de hecho ha introducido una tercera cámara corporativa conteniendo los intereses sociales funcionales, de integración restringida y selectiva, con representantes indirectos y sin mandato popular. Es el caso de la comisión nacional tripartita durante el gobierno de Echeverría, o las asambleas corporativas que han acordado los "pactos" económicos de 1987 a 1997. Aunque la representación real es limitada y discutible su elección, se comporta como un bloque único, disciplinado, cuyas divergencias son de grado. Con esa legitimidad y apoyado en esas fuerzas, sus decisiones tienen validez y obligatoriedad sobre el conjunto de la sociedad.

c) Existe la afiliación obligatoria a un solo sindicato en los centros de trabajo, así como también a las cámaras patronales por rama y subrama de actividad económica. La administración de la relación con los sindicatos la lleva la Secretaría del Trabajo; para los empresarios es igualmente rígido el monopolio de la representación, regulada por la ley de cámaras que establece organizaciones únicas, mismas que son administradas por la Secretaría de Comercio y Fomento Industrial.

Para los trabajadores de los poderes federales legalmente se reconoce una organización única, la Federación de Sindicatos de Trabajadores al Servicio del Estado, que ejerce el monopolio de la representación, con restricciones a los derechos de contratación colectiva y de huelga, igual que bajo el fascismo italia-

no. Lo mismo sucede con los trabajadores bancarios. En el resto de las ramas de actividad económica la ley admite un solo sindicato titular del contrato colectivo de trabajo por cada empresa, lo cual es reforzado por las cláusulas de exclusividad en la admisión y de exclusión por razones políticas

Legalmente no es obligatoria la pertenencia de los sindicatos a las centrales obreras oficiales, pero las organizaciones independientes no reciben un tratamiento equitativo; por el contrario, sus gestiones se vuelven dificultosas y requieren una lucha permanente por conservar su no alineamiento. La vía del sindicalismo independiente está sembrada de impedimentos, de represalias y fracasos, por lo que su persistencia se ha debido a una gran voluntad de los trabajadores, que han tenido que adaptarse a negociar dentro de las reglas del juego.

d) Las organizaciones sindicales deben contar con el reconocimiento oficial, el registro legal de los sindicatos, sus estatutos y los comités ejecutivos; el gobierno manipula el registro, por un lado, para reforzar la parte corporativa, y, por el otro, para controlar a los sindicatos que se encuentran fuera del oficialismo. No es raro que las organizaciones se constituyan bajo los auspicios del gobierno, y ésta es la regla cuando se otorga el reconocimiento a organizaciones ficticias (contratos de protección) que liberan a los patrones de cualquier negociación bilateral de las condiciones de trabajo. El gobierno tiene el poder discrecional de otorgar o no el registro, o de cancelarlo, de manera que la personalidad legal es un arma persuasiva, un

instrumento de control y corporativización.

2. La burocracia sindical no se constituye por métodos democráticos ni es responsable ante sus representados. A diferencia del régimen fascista, el gobierno no constituye a los sindicatos ni designa directa y formalmente a sus representantes, aunque subrepticamente interviene en la selección de los dirigentes importantes y dependen de él su existencia formal y política. En esto también difiere del sistema pluralista, puesto que la libertad de asociación se encuentra restringida. El poder está altamente concentrado y su ejercicio es patrimonial.

a) Por lo general los estatutos sindicales establecen algunos mecanismos democráticos para elegir a los dirigentes, pero de hecho las elecciones no son competitivas, los candidatos se seleccionan de arriba abajo por designación, más por aclamación que por sufragio. Sólo en el primer nivel de organización existe alguna posibilidad de efectuar elecciones directas por los agremiados, en tanto que en los niveles superiores rige la elección indirecta (consejos, convenciones y congresos) sobre la base de listas oficiales. Cuando se produce, la competencia electoral se limita a corrientes dentro del oficialismo, entre camarillas burocráticas. Cuando los trabajadores impulsan procesos democráticos y candidaturas alternativas, han de enfrentar las manipulaciones combinadas de los burócratas, patrones y funcionarios, al final de lo cual está la represión. Existe una activa intervención gubernamental en la selección de los líderes, y éstos buscan el patronazgo de

políticos y funcionarios que negocian el nombramiento de elementos que les sean adictos. La intervención ocurre en todos los sindicatos oficiales, en todos los niveles de gobierno (municipal, estatal y federal), en las ramas de actividad económica que importan a los funcionarios respectivos de la administración pública. En los que tienen una importancia estratégica (confederaciones, energéticos o de la administración pública), la intervención política queda a cargo de las secretarías de Gobernación y del Trabajo.

b) Por un proceso histórico, en los sindicatos corporativos se ha concentrado todo el poder en los comités ejecutivos, específicamente en los secretarios generales, que gozan del monopolio de la representación. Este esquema se repite desde las unidades de base hasta la cima de la pirámide en escala nacional, donde la concentración es decisiva. La burocracia sindical obedece a una doble disciplina, la jerárquica de la organización y la externa al partido de Estado, lo que permite su autonomía ante sus representados. La concentración de poder y la autonomía de la burocracia respecto a los representados son la base del ejercicio patrimonial de la autoridad.

También su poderío se apoya en el dominio patrimonial de los bienes sindicales. Los sindicalizados están obligados a cotizar y el descuento lo hace el patrón, quien entrega las cuotas a los dirigentes centrales, los que a su vez entregan porciones a los dirigentes de las organizaciones inferiores. Aparte de la discusión sobre la legitimidad de que la cotización no sea voluntaria y que no se entregue individualmente, el pro-

blema reside en el manejo patrimonialista de esos recursos por la burocracia sindical. Asimismo, existe un patrocinio económico gubernamental subrepticio, para el financiamiento de campañas internas en apoyo a líderes favorecidos y para campañas electorales del partido oficial.

3. Como todo corporativismo, el sistema mexicano tiene el objetivo de regular el conflicto social subordinándolo a los fines estatales y, por su mediación, al capital. Constituye una relación estructurada de conciliación dentro de un pluralismo controlado, que articula institucionalmente los intereses sociales al Estado mediante el partido oficial. La interacción entre los grupos de interés social se manifiesta tanto bajo formas de cooperación como de conflicto. Puesto que no es posible suprimir las contradicciones de intereses entre el capital y el trabajo, lo único que el régimen corporativo se propone es poner límites a las relaciones de conflicto. No busca la armonía sino la conciliación. Con la consecución de este objetivo se logra, mediante el control de la competencia entre los componentes corporativos, el control de las demandas y de las formas de lucha.

a) El corporativismo laboral regula la competencia inter e intrasectorial. A diferencia de los regímenes totalitarios, donde la estructura sociopolítica es unitaria, en el corporativismo autoritario existe un pluralismo limitado, cuyos componentes compiten dentro de las reglas establecidas. Existe la competencia entre organizaciones de un mismo sector del trabajo, como es el caso de las corrientes divergentes en el Congreso del Trabajo, que frecuentemente entran

en disputa por los cargos o las decisiones. A veces son los dirigentes de los sindicatos de empresa los que buscan protección entre las opciones que les ofrece el sindicalismo oficial, pero no es raro que ni siquiera puedan escoger a cuál central pertenecer, ya que son presa de conquista o de disputa violenta entre las centrales. Esto se debe a que, según la cantidad de sindicatos y contratos que controlen las burocracias corporativas, será el volumen de "negocios", además del trato preferencial del Estado tanto en las negociaciones laborales como en el reparto clientelar de bienes y servicios públicos y de cuotas de poder.

b) Mediante el orden corporativo se ejerce el control de las demandas y de las formas de lucha de sus bases sociales, por mecanismos de moderación o de adaptación a los mínimos permitidos, dentro de márgenes muy estrechos de negociación. Dentro de los sindicatos, la burocracia frena a los afiliados durante el proceso de deliberación y elaboración final de las demandas contractuales. La desmovilización de la base es la condición de la política de conciliación corporativa. En las cuestiones nacionales los trabajadores no tienen ninguna intervención, ya que son las burocracias centrales las que resuelven durante la negociación intersectorial, ajustando las demandas a tres tipos de condiciones: los límites de la política pública, los requerimientos del capital y los intereses particulares de las burocracias que participan de la negociación. El proceso de conciliación de intereses se traduce en convenios y pactos sociales, con fuerza normativa y disciplinaria suficientes para que sean ejecutados. La concilia-

ción de intereses, función principal de los intermediarios, se resuelve en un proceso de concesiones recíprocas, pero con ventajas desiguales.

c) El resultado de la integración corporativa es la conformación de un bloque social hegemónico que determina al resto de la sociedad. La necesidad de mantener la hegemonía y la estabilidad exige una búsqueda permanente de la unidad y unanimidad, por lo menos aparente, que se logra por una combinación de mecanismos de negociación y de actos de autoridad sobre la disidencia. Toda infracción a la disciplina en materia de políticas públicas o del partido oficial es sancionada con diversos procedimientos, tales como la discriminación de los líderes en la esfera oficial, en las cuotas de poder y en la negociación de los conflictos. Para causar mayor influencia psicológica y también para acentuar la insignificancia de los individuos y de todo lo periférico al sistema, la unanimidad se vuelve un culto, con sus ostentosos rituales, los símbolos sacralizados y la grandilocuencia ideológica.

4. El corporativismo suprime la autonomía, el autogobierno de los miembros de los sindicatos, y de los sindicatos respecto a las otras fuerzas sociales, lo cual es la premisa de intervención estatal de los conflictos laborales. El conflicto laboral se regula por medios administrativos y legales, que son aplicados discrecionalmente por las autoridades.

Mediante las oficinas laborales, el Estado ejerce la vigilancia y control sobre las relaciones entre trabajo y capital. Interviene en los conflictos de diversas maneras, como el arbitraje y la conciliación, la declaración de existen-

cia y licitud de las huelgas, la inspección y los recuentos sobre titularidad de contratos y organizaciones; formaliza los contratos de trabajo, convenios y pactos. Los órganos institucionales más importantes son las juntas de conciliación y arbitraje de composición tripartita (representantes de trabajadores, patrones y funcionarios públicos) y las oficinas del trabajo de los gobiernos federal y estatales. También tienen esa función conciliadora-impositiva otros organismos como la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos y la Comisión para el Reparto de Utilidades de las Empresas.

a) Formalmente, la legislación laboral garantiza el arbitraje facultativo de los trabajadores, pero cuando se hace necesario recurrir a él se está a merced de la imposición de una política gubernamental que aplica la junta de conciliación, de común acuerdo con funcionarios y patrones. Así pues, es un riesgo apelar voluntariamente al arbitraje, pero en ocasiones el arbitraje es inducido, y en ambos casos el resultado significa la subordinación de las controversias laborales a los intereses de la producción.

El ejercicio de los derechos laborales no está en manos de los trabajadores sino de sus representantes legales, lo cual les permite cumplir con el objetivo de minimizar el conflicto e impedir que se entorpezca la producción, lo cual se constata en la estadística anual de la Secretaría del Trabajo, que alardea de que sólo una ínfima parte de los emplazamientos a huelga llega a estallar, de lo que resulta que el derecho de huelga se ha vuelto casi nulo. Por eso, los movimientos autónomos requieren una mayor dosis de energía y una combinación

de formas de lucha legal y directa, por lo que la intensidad del conflicto es mayor. Romper los controles en la relación laboral es en cierto modo romper el sistema.

b) El concepto de control dentro del sistema político va más allá de la relación de trabajo directa, se extiende a los intereses políticos y a la ideología de los trabajadores, que son encuadrados en el partido de Estado. La movilización de masas en apoyo a ese partido ha requerido siempre una ideología oficial que proclame los principios de justicia social conquistados por la Revolución Mexicana de 1910. La prevalencia de esta ideología oficial mantuvo en una marginalidad al borde de la ilegalidad a las otras ideologías, particularmente las de izquierda. En suma, dicho control impide la libre formación de los valores, la cultura y las ideologías.

CRISIS DEL CORPORATIVISMO SINDICAL

En el fin de siglo, el corporativismo y todo el sistema político mexicano entró en una crisis cuya magnitud es un problema por despejar. Dejando a un lado un comprensible optimismo, debe admitirse que el "sistema" ha tenido gran capacidad de adaptación; ¿por qué no lo habría de lograr esta vez? Si el cambio es inevitable, ¿de qué profundidad es?, ¿de qué grado son las contradicciones?, ¿cuál es su peso real en la economía y en la política? El cambio podría ser regresivo, no se debe descartar que se pase a peores formas de relación entre trabajo y capital; asimismo puede suceder que

lo que se gane en democracia y libertad no salga del ámbito de las burocracias sindicales. En todo caso, los cambios de fondo en sentido progresivo son una opción posible, de ahí la necesaria búsqueda de modelos alternativos cuya viabilidad depende de la capacidad de las fuerzas reales para llevarlos a término.

La crisis del corporativismo sindical contiene diversos elementos que el análisis debe volver inteligibles. Cada uno de ellos se desenvuelve con distinta intensidad y repercute en distinto grado en la crisis general. Se pueden agrupar en varios ámbitos las causas de la crisis, atribuibles a la transformación económica, a la política económica, al agotamiento del modelo autoritario de los sindicatos y centrales, y a los efectos de la democratización del sistema político, la crisis de identidad y los condicionamientos de la globalización.

1) Causas atribuibles a la transformación económica neoliberal. La gerontocracia sindical no ha podido comprender ni adaptarse a la racionalización de los procesos de trabajo que implica la introducción de nuevas tecnologías y nuevas formas de gestión empresarial, cuyos objetivos son la competitividad, la calidad y la productividad. El nuevo modelo se traduce en una reducción del empleo, la flexibilización de las condiciones de trabajo, la pérdida de conquistas laborales contenidas en los contratos colectivos y la destrucción de las pocas experiencias de intervención de los comités de trabajadores en la regulación de los procesos de producción; naturalmente, el trabajo precario no necesita del sindicato. La intensificación del trabajo y el descenso del salario y del em-

pleo se han realizado bajo el control autoritario de los dirigentes sindicales, aunque esto socava la función misma de la burocracia sindical y por tanto su base de legitimidad. La consecución de la productividad exige el compromiso de los trabajadores y esto, a su vez, la autonomía y democracia sindicales, para lo cual los líderes no tienen solución.

La disminución de la fuerza sindical también proviene de una política deliberada de los empresarios, que persigue desprenderse de actividades antes realizadas por sus propios trabajadores, tales como el mantenimiento, la limpieza, la vigilancia y otras, que cada vez más son subcontratadas con otras empresas; se liberan así de responsabilidades y reducen el tamaño de la fuerza de trabajo directamente dependiente, afectando por tanto la membresía sindical. Otro mecanismo de reducción del empleo formal, del salario y de la sindicación es la transferencia a maquiladoras de partes del proceso productivo, generalmente pequeñas empresas sin sindicato.

2) La política económica ha sido una causa activa de la crisis del sindicalismo corporativo de diversas maneras. Una de ellas ha sido el cierre de empresas obsoletas y la privatización de empresas estatales, con la consiguiente terminación de los contratos de trabajo y la supresión de los sindicatos. Muy frecuentemente esas empresas vuelven a abrir sin sindicatos, o con sindicatos ficticios o con contratos que garantizan la flexibilidad y la reducción de costos del trabajo. Además influyen en el debilitamiento sindical las políticas de austeridad presupuestal que repercuten en la reducción del empleo en el sector públi-

co, federal sobre todo, pero también en los municipios y gobiernos estatales. Esta tendencia de largo plazo es reforzada como consecuencia de la crisis fiscal y la deuda pública de las entidades públicas, agravada desde la crisis de diciembre de 1994.

El adelgazamiento del Estado ha traído consigo la descentralización de la administración pública —especialmente la educación pública y los servicios de salud—, que consiste en atribuir a los gobiernos estatales y municipales esas funciones, con lo que tendencialmente se desestructuran los sindicatos nacionales. Una disgregación similar se presenta con la segmentación de empresas estatales de gran tamaño, como Petróleos Mexicanos y como está supuesta en el proyecto del presidente Zedillo la privatización de la industria eléctrica.

3) Existen causas atribuibles al agotamiento del modelo autoritario de negociación. Existe una contradicción entre la negociación centralizada, secreta y desventajosa, y la presión de las bases para participar en los acuerdos con los empresarios sobre la productividad y las nuevas condiciones de trabajo. Cada vez más los empresarios se resisten a aceptar acuerdos generales por ramas económicas y obligan a los sindicatos a negociar empresa por empresa, con lo cual se minimiza drásticamente la importancia de las burocracias centralizadas.

Los pactos tripartitos nacionales donde la representación ha sido monopolizada por una sola central (Confederación de Trabajadores de México) han sido repudiados por los mismos sindicatos corporativos excluidos y por el sindicalismo independiente; desde 1997 el

pacto acostumbrado de fin de año ya no fue aceptado en su forma rígida ni por los empresarios ni por los nuevos actores sindicales, que exigen acuerdos más flexibles y con una consulta más amplia. En el fondo se pone en cuestión todo el modelo de pactos multisectoriales.

4) Otros aspectos de la crisis de hegemonía de la burocracia sindical son la impugnación de los sindicatos únicos, la afiliación forzada a las centrales y el poder vitalicio de las camarillas. Los sindicatos del sector público están obligados a hacer grandes concesiones en cuanto a su funcionamiento democrático, desde que en 1996 la Suprema Corte de Justicia emitió una resolución en torno a la libertad sindical (ratificada en 1999), que permitirá a muchos sindicatos del sector paraestatal (entre 30 y 50 de los afiliados a la FSTSE, con 350 000 miembros) pedir su registro en el apartado A del artículo 123 constitucional y abandonar la FSTSE. Se abre la posibilidad de existencia de más de un sindicato en una misma institución pública. Además, esta resolución podría anular la obligación legal de pertenecer a la federación oficial única, y con ello quebrantar irreparablemente el corporativismo. Todavía más, está en debate, hasta en el Congreso del Trabajo, la supresión del apartado B del artículo 123 constitucional, excluyente de derechos como el de contratación colectiva y huelga para los trabajadores del Estado, lo cual cambiaría el destino de la FSTSE. Los riesgos que ello conlleva para la burocracia sindical, la obligan a impedir una reforma de fondo a la legislación laboral, con el argumento muy real de que la derecha patronal y política busca

la libertad de afiliación para dar fin al sindicato único de empresa.

El monopolio de la representación ha recibido un golpe decisivo, que revela la profundidad de las luchas entre corrientes del sindicalismo corporativo, con la escisión del Congreso del Trabajo, primera desde su fundación en 1966, de diez sindicatos (de un total de 41), que aliados a sindicatos independientes y de izquierda fundan una nueva central en septiembre de 1997 (UNT). Esto no significa que la disidencia oficialista renuncie a su lealtad al PRI, sino que se presenta como una alternativa neocorporativa, más acorde con la política neoliberal, que pudiera beneficiarse de las escisiones que se produzcan en la CTM y otras confederaciones sindicales, enfrascadas en sus propias disputas por el poder.

El debilitamiento de la burocracia sindical también obedece a causas naturales, por la muerte y el deterioro de las capacidades físicas y mentales de los líderes con edades entre setenta y más de noventa años. Debido a su obsolescencia funcional, se han incrementado las contradicciones entre los aspirantes más jóvenes a dirigir los sindicatos y la gerontocracia. El envejecimiento de toda la estructura de dirección no se ha contrapesado con un relevo generacional, porque el monopolio vitalicio de la representación siempre ha impedido la competencia de los cuadros más jóvenes, por lo cual existe un vacío de cuadros capacitados y leales al sistema.³

³ Fidel Velázquez murió en el año de 1997 a la edad de 96 años, y el mismo año Blas Chumacero con una edad parecida; después Emilio M. González y Juan J. Osorio, con algunos años

4) La crisis del sindicalismo corporativo está siendo acelerada por efecto de la democratización del sistema político. La derrota de los candidatos corporativos ha provocado el debilitamiento del sector obrero del PRI, que ya no garantiza el voto corporativo de sus afiliados, puesto que las zonas habitadas por trabajadores votan por la oposición de manera creciente. Obligado a adaptarse a una real competición electoral, el PRI va cambiando el criterio de selección de los candidatos en razón de sus posibilidades electorales, y no por cuotas de poder en el sistema legislativo y en los ejecutivos locales. Al minarse su función de clientelismo electoral, tiende a disminuir la importancia de los líderes sindicales en toda la estructura directiva del PRI.⁴

Además, muchos dirigentes han percibido que la pertenencia al PRI es una subordinación que les resta capacidad en la negociación laboral, por lo que diversos sindicatos han suprimido de sus estatutos la afiliación obligatoria al PRI, algunos pertenecientes al Congreso del Trabajo, entre los cuales se encuentra el SNTE.

La democratización política en parte significa el triunfo creciente de la oposi-

menos de edad, y en 1998 Lino Santacruz a los 100 años, y más recientemente murió también Alfonso Sánchez Madariaga, a los 94 años. *La Jornada*, 4 de abril de 1999.

⁴ Juan Reyes del Campillo, *Modernización política en México: elecciones, partidos y representación, 1982-1994*, México, Universidad Autónoma Metropolitana-Xochimilco, 1996. Hugo Esteve Díaz, *Las corrientes sindicales en México*, México, Instituto de Propositiones Estratégicas, sin fecha. Carlos García, "La Confederación de Trabajadores de México, ¿soberanía sindical?", México, 1999, mimeo.

ción que ya gobierna alrededor de la mitad de la población del país; la disociación del PRI de esos gobiernos deriva en el debilitamiento o abandono del monopolio de la interlocución, lo que a su vez debilita su capacidad para imponer dirigentes por medios legales y de fuerza o para obtener protección en los conflictos intersindicales.

6) Un factor de crisis del control político e ideológico es el abandono por parte del gobierno del intervencionismo estatal en la economía, el rechazo al Estado de bienestar y a la ideología populista. El corporativismo social se quedó sin identidad, desarticulado de sus fundamentos ideológicos y programáticos. A pesar de ello, no se ha perdido el nexo sindicato-partido de Estado; por el contrario, el régimen no ha podido encontrar una forma que sustituya el corporativismo estatista por otro sistema que permita el control sobre las clases trabajadoras. El corporativismo progresivamente va quedando en minoría, pero con gran lentitud porque el bloque del poder corporativo está atrincherado en el gobierno federal. Más que un colapso, lo que vemos es un proceso de merma gradual de su monopolio.

7) Puesto que el corporativismo estatista es por fuerza autoritario, inevitablemente entra en contradicción con la libre iniciativa social y con la economía capitalista de mercado. De ahí que un régimen corporativo autoritario como el mexicano, tanto como llegó a serlo el totalitario, genera tales contradicciones que su propia existencia se vuelve un impedimento a la acumulación de capital, al desarrollo y al equilibrio social. En lugar de ello imperan la economía

del desperdicio, el reparto privilegiado, la corrupción, la ilegalidad y los desequilibrios en todos los órdenes. La ley del más fuerte, y no el Estado de derecho. Se puede establecer un paralelismo entre el corporativismo autoritario y el totalitario, respecto a que el monopolio del poder es finalmente un impedimento para el progreso.

Se concluye que el fracaso del sistema totalitario se debe a que la forma autoritaria que debía servir al progreso, en realidad obraba en sentido contrario; el sistema de dominación basado en un poder concentrado de cuya voluntad dependería la dinámica social, suprimía esa dinámica, la creatividad y productividad, y por tanto llevó al estancamiento y a la crisis.⁵ A la misma conclusión llega Touraine sobre los regímenes totalitarios, cualquiera que sea su tipo, que pueden obtener resultados económicos o culturales positivos por un tiempo más o menos largo. Pero, en el largo plazo, desarrollo y democracia son inseparables, y el totalitarismo es un obstáculo insuperable a un desarrollo endógeno porque impide la formación de actores económicos y culturales independientes e innovadores.⁶

¿ADÓNDE VA EL CORPORATIVISMO SINDICAL?

El corporativismo ha surgido como respuesta a situaciones cruciales como el orden social, la estabilidad política o una determinada acumulación del capital, para reforzar al Estado imperialista y, en países atrasados, para alcanzar el desarrollo y la modernización. Puesto que esos fines se consiguen por medios autoritarios y no por los del consenso democrático, ellos mismos se vuelven las causas de su fracaso. Un análisis comparativo entre diversos países puede mostrar que los mismos objetivos se han alcanzado por otras vías, en tanto que el corporativismo no ha demostrado ser el mejor medio para llegar al desarrollo.

El corporativismo mexicano caracteriza una época entera del siglo XX, lapso durante el cual ha prevalecido con su propia fisonomía. La implantación del corporativismo mexicano ha ocurrido en un largo proceso con sus etapas de formación, consolidación y crisis. A lo largo de ese proceso ha tenido cambios, sobre todo en los métodos de dominio, pero ha conservado sus principios definitorios, especialmente la integración corporativa, el patrimonialismo y el clientelismo. En el sistema político en todo momento han estado presentes las necesidades del desarrollo capitalista y de una dominación estable. Pero sólo en su etapa inicial (el cardenismo) estos objetivos se combinaron con una idea de equilibrio entre las clases sociales, de distribución equitativa de la propiedad y del ingreso nacional, así como de un sistema político ampliamente representativo.

⁵ "Las corporaciones del fascismo, en la práctica, se reducen a organizaciones burocráticas y policiacas, que conducen a la parálisis progresiva de la vida económica e intelectual de Italia." Francisco Frola, *El Estado corporativo fascista*, México, sin editorial, 1940, p. 141.

⁶ Touraine, *op. cit.*, p. 168.

El corporativismo distribuidor constituyó una fuente consistente de legitimidad y de estabilidad. Pero esta primera etapa fue superada rápidamente cuando se puso al servicio de la acumulación de capital en favor del Estado y de las capas superiores de la burguesía en formación. El corporativismo dejó de ser un orden político respaldado activamente por las clases populares, para convertirse en un sistema de control de las demandas y de sometimiento del trabajo al capital. Precisamente por la excesiva concentración de poder y su ejercicio autoritario, fue posible el viraje de un prometido desarrollo compartido hacia una economía privada altamente monopolizada, cuya expansión se ha dado a costa de la propiedad social, nacional y estatal. La regresión en la concentración del ingreso a favor de una burguesía ahora más asociada al capital transnacional que al Estado, es el resultado de la progresiva toma del poder por la capa monopolista del capital, que ha desplazado desde dentro a la burocracia política.

Las crisis recurrentes desde fines de los setenta hasta la actualidad, crisis de ciclo largo, han sido enfrentadas mediante políticas de ajuste y estabilización, garantizadas por pactos corporativos destinados a controlar los trastornos sociales que los cambios generan, misión cada vez más difícil de cumplir. El corporativismo ha sido funcional en el nivel macro de la política nacional, prueba de ello son los pactos corporativos multisectoriales (16 de 1987 a 1997), así como la implantación gradual del modelo neoliberal en las relaciones laborales.

El corporativismo ha sido funcional

también en el contexto internacional, ya que la orientación hacia el sector externo de la economía, con sus exigencias de competitividad y modernización, se abre paso en medio de la competencia entre países y grupos de países. Esto aumentó la necesidad de que los actores nacionales principales llegaran a acordar pactos sociales corporativos que reforzaban la unidad nacional frente a la competencia internacional y a las exigencias macroeconómicas de los acreedores externos.

El corporativismo autoritario todavía puede prestar servicios al nuevo orden neoliberal, pero no por ello puede asegurar que sobrevivirá el modelo estatista: quizás los partidos políticos puedan llegar a un consenso que trate de hacer compatible el orden social y la democracia valiéndose de nuevas formas corporativas. Un resurgimiento de formas corporativas puede ser una respuesta a factores contradictorios, tales como los procesos de disgregación y desorganización social y política, provocados por las políticas neoliberales, la exacerbación de la lucha de clases sin una solución dentro del sistema político, las aspiraciones colectivas al progreso y la estabilidad, las exigencias de otros estados (TLC y Unión Europea, FMI, BM) y la competencia internacional, entre otros factores.

La crisis del sistema político mexicano abrió finalmente la opción de un cambio del corporativismo sindical, que puede ser simplemente de forma o de naturaleza profunda. El problema por dilucidar es la capacidad de adaptación del sistema corporativo mexicano, o la capacidad de transformación de las

fuerzas democráticas. En la transición del régimen autoritario y corporativo hacia otro sistema, se vislumbran dos opciones principales hacia la derecha, así como también dos posibilidades de una evolución democrática hacia la izquierda.

1) El sistema puede deslizarse en su forma actual corporativa unitaria hacia una forma oficialista predominante pero no exclusiva, articulado con el Estado pero también cada vez más con el sector empresarial; se mantendría la relación hegemónica de las grandes centrales patronales y obreras oficialistas. El supuesto es que el PRI conserva el gobierno federal y parte considerable de los estados después del año 2000, por lo que el corporativismo patronal y sindical se sostendría con la inercia del sistema. Se puede entender como un pluralismo selectivo o un pluralismo gradual. Este deslizamiento está en curso, aunque desencadenando procesos que van más allá de la solución conservadora.

El bloque conservador formado por las centrales obreras que sostienen al Congreso del Trabajo, aunque declinante, sigue siendo el interlocutor privilegiado para las organizaciones empresariales y del Estado. El pacto de la "nueva cultura laboral" entre la Confederación de Trabajadores de México y la Confederación Patronal de la República Mexicana es un ejemplo de negociación centralizada de la productividad.

Lo significativo de esta etapa es que aparecen nuevos actores organizados pugnando por romper el monopolio de la interlocución y abrir las negociaciones entre trabajo, capital, Estado y sociedad civil; es la fuerza que anima el pluralis-

mo, si bien limitado, de cierta consideración en la medida en que refuerce otros procesos de democratización más radicales. La exclusión de la disidencia oficialista y actores marginales se atenuaría para retener a las fuerzas moderadas en proceso de desprendimiento, con el fin de que no rompan con el sistema mismo. Es el caso de la nueva Unión Nacional de Trabajadores (septiembre de 1997), que resulta de la escisión de diez sindicatos pertenecientes al CT, en alianza con sindicatos independientes.

La coexistencia del bloque corporativo y de las nuevas fuerzas pluralistas podría dar lugar a un reemplazo gradual del corporativismo conservador por un neocorporativismo, en el que el sindicalismo oficial se verá obligado a valerse de sus propias fuerzas más que del sostén del Estado, al tiempo que es presionado a poner en práctica el pluralismo político en su interior.

Esta posibilidad, admite De la Garza, es una combinación entre neoliberalismo y corporativismo, a causa de que el Estado no libera al mercado de trabajo, mientras realiza la desregulación y privatización de los otros mercados. En este ajuste macroeconómico el corporativismo sigue teniendo un importante papel de controlador de los trabajadores, y esto sería compatible con un corporativismo de sindicato-empresa, articulado en torno a la productividad y la calidad en el nivel micro.⁷

2) Una transición a la derecha permi-

⁷ Enrique de la Garza Toledo, "El corporativismo: teoría y transformación", *Revista Iztapalapa*, núm. 34, julio-diciembre, México, UAM, 1994, pp. 11-28.

tiría la realización de un programa radical que organizaciones empresariales han preconizado desde hace una década (Coparmex, programas de 1988 y 1994). Consiste en una forma de corporativismo empresarial, sin articulaciones con el Estado y sin centrales obreras intermedias. Se trata de una integración de los trabajadores a la empresa mediante la relación directa, cuyo interlocutor sería un comité de trabajadores al margen de los sindicatos. Un ejemplo de esta propuesta es el proyecto del PAN de reforma a la legislación laboral de 1995.⁸ Por la vía legal se desposeería a los sindicatos de la administración de los contratos y se les excluiría del manejo de la relación laboral; se liquidaría de un golpe al sindicalismo y al corporativismo estatista y se le reemplazaría por otro en el que la representación de los trabajadores se integra a la empresa y no a otros órganos intermedios. Aun si no prosperara el proyecto del PAN por las resistencias a modificar la legislación laboral, la relación integrativa directa ya se practica e influye directamente en el debilitamiento de la burocracia sindical.

Una segunda modalidad de corporativismo de empresa, que no implica un cambio estructural como el anterior, es la integración de los tradicionalmente llamados sindicatos apatronados, blancos o amarillos. Este corporativismo no parte de cero, puesto que existe desde los años veinte una confederación nacional de sindicatos independientes, ahora

reciclada dentro del proyecto neoliberal. Lo mismo pueden considerarse los sindicatos de protección, aunque cabe el matiz de que éstos son ficticios a pesar de ser jurídicamente existentes.

En este proyecto no está considerada la descorporativización de las organizaciones empresariales, es decir, conservarían su centralidad, mientras se desintegra la de los trabajadores. Pese a sus innegables progresos, el corporativismo empresarial también está envuelto en la crisis, ya que a pesar de la obligatoriedad de afiliación a las cámaras, la afiliación decreció drásticamente desde 1997, a raíz de pequeños resquicios abiertos por la reforma a la ley de cámaras, además alentada por las resoluciones de la Suprema Corte de Justicia en favor de la libertad de asociación emitidas en favor de sindicatos de trabajadores.

El debilitamiento del centralismo empresarial está estrechamente relacionado con las contradicciones entre las pequeñas empresas orientadas hacia el mercado interno y los bienes salario, y los monopolios generalmente ligados al capital transnacional y a la exportación. La influencia determinante de estos últimos en la dirección de las organizaciones empresariales de cúpula, en los pactos económicos y en los beneficios de la política económica está en proporción directa con el deterioro de los pequeños empresarios arruinados por la apertura comercial indiscriminada, la elevación del interés bancario, la deuda impagable y la expropiación de sus bienes y capital por los banqueros.

Un cierto pluralismo empresarial es el resultado de un proceso en el que han

⁸ Varios autores, *Legislación laboral. El debate de una propuesta*, México, UAM-X/Fundación Friedrich Ebert, 1996.

surgido organizaciones fuera del control del gobierno, con una relación política sobre todo del lado del PAN (Coparmex),⁹ aunque otras como las de El Barzón y la Asociación Nacional de Industriales de la Transformación están vinculadas al PRD. Cabe prever que una quiebra del corporativismo oficialista de las centrales empresariales no estaría en contradicción con una interpretación radical del corporativismo de empresa, porque los intereses del capital seguirían expresándose mediante asociaciones, nuevas o reformadas, y los grupos económicos. Por ello es posible que el corporativismo de empresa pueda coexistir con el corporativismo estatista durante algún tiempo, sin que ninguno de los dos logre prevalecer.

3) La tercera opción, también en curso, sería un corporativismo social (semejante al que se desarrolla en Europa) bajo un Estado democrático. El sindicalismo alcanzaría gradualmente su autonomía hasta terminar con el corporativismo estatal, aunque por un periodo coexistirían diversos actores: los sindicatos corporativos antiguos con los neocorporativos, con organizaciones bajo control patronal, además de los sindicatos independientes, que son legitimados

por la participación democrática de sus miembros.

El neocorporativismo puede negociar acuerdos con el Estado y los empresarios, con la diferencia de que ya no estaría subordinado mediante la integración al partido de Estado; las condiciones están en la supresión de la afiliación colectiva al PRI de varios sindicatos pertenecientes al Congreso del Trabajo y el reconocimiento de la libertad de afiliación política individual, sin que ello signifique en esos casos que la burocracia renuncie a ese partido (ejemplo de ello son la FSTSE y el SNTE).¹⁰

Cabe suponer entonces que el neocorporativismo podría desarrollarse si ocurriera una democratización en las cámaras patronales, si contaran con una representación patronal más plural, sin la tutela oficial mediante las grandes organizaciones cupulares y, sobre todo, sin la imposición de los planes del gobierno. Las contradicciones dentro de las organizaciones corporativas se reflejan en la reticencia a someterse a los dictados que le presenta el gobierno, lo que tarde o temprano terminaría con los pactos económicos corporativos, quizá para sustituirlos por otros más modes-

⁹ El modelo corporativo se ha erosionado también por la politización del espacio económico y del sector empresarial. Con el nacimiento del Consejo Coordinador Empresarial (1975), no previsto en la ley de cámaras, y que va más allá de lo gremial, expresó que los términos del pacto histórico ya no eran válidos. En este caso, y en los demás sectores, "la demanda de participación política no es coyuntural y tampoco es susceptible de mediatizaciones". Jaime Sánchez Susarrey, "¿Corporativismo o democracia?", *Vuelta*, núm. 136, marzo, México, 1988, pp. 12-19.

¹⁰ Esta opción es distinta del escenario planteado por De la Garza, que es más cercano a la tradicional integración al Estado, ya que en su opinión el neocorporativismo no implica el pluralismo ni soltar amarras entre sindicato y Estado, ya que en última instancia el Estado echa mano del "pacto" y del sistema de relaciones industriales controlado desde la Secretaría del Trabajo. "La novedad de este corporativismo es que por un lado trata de flexibilizar las relaciones con el PRI [...] y por el otro los sindicatos entran a negociar con las empresas asuntos relacionados con la productividad." De la Garza, *op. cit.*, p. 26.

tos y sectoriales, indicativos y de consenso, en los que ya no estarían representados sólo los grupos corporativos sino también otros actores sociales, independientes o no.

Los acuerdos nacionales o sectoriales estarían abiertos a las organizaciones neocorporativas y partidos políticos, e inevitablemente a todas las nuevas fuerzas sociales hasta ahora marginales, organismos no gubernamentales, instituciones académicas, medios de información y otros.

Es lo que se ha dado en llamar, incluso por la izquierda, un nuevo pacto social, naturalmente regulado por un Estado que ya no podría ser autoritario. Se advierte que esta concepción tiene como premisa la transición pactada hacia la democracia, en la que la estabilidad y gobernabilidad se alcanzarían mediante un nuevo sistema de representación y negociación. El parlamento tendría una función activa en la formación de consensos entre la diversidad de fuerzas, en detrimento de un poder ejecutivo con poderes recortados, incapaz de imponer el tripartismo tradicional.

Junto con la reducción de la importancia del bloque corporativo dentro del PRI, se reduce su influencia parlamentaria. Al perder el PRI la mayoría absoluta en la Cámara de Diputados (septiembre de 1997), pierde el control de una instancia de negociación, y le confiere a esa cámara un papel activo en la formación de los objetivos de las políticas públicas, lo cual crea un nuevo espacio para las negociaciones de los intereses neocorporativos. Se puede volver una instancia paralela e independiente del ejecutivo. En los estados donde el PRI ha perdido

la gubernatura y la mayoría legislativa, el sector obrero de ese partido no puede comportarse como si tuviera asegurados sus privilegios; en su lugar aparecen negociaciones más abiertas donde cada grupo de interés tiene que competir.

4) Es posible, asimismo, que la disolución del corporativismo, tanto sindical como patronal, en un contexto de democratización del sistema político y de formación de una democracia social complementaria de las instituciones representativas, haga que cambie el sistema de intermediaciones y de negociación de intereses, alternando los acuerdos particulares directos entre los actores sociales concernidos, con grandes acuerdos intersectoriales, en los que la intervención del Estado estaría dividida entre los proyectos del gobierno y la de un nuevo parlamentarismo, que al mismo tiempo que procesa e integra los compromisos sociales, contrapesa al gobierno, de modo que en vez de las imposiciones autoritarias tradicionales, estaría obligado a asumir el papel de ejecutante de los consensos nacionales. Esto supone un nuevo régimen parlamentario y semipresidencial, en el que el parlamento encarna realmente la representación nacional y tenga verdaderamente la función de legislar, en su calidad de institución central en el procesamiento de los consensos sociales y políticos.

La desconcentración de las relaciones entre empresarios, trabajadores, Estado y otros actores sociales disminuye el peso de las burocracias corporativas y del Estado y quita los soportes al régimen autoritario en la medida en que deja en libertad a los actores para nego-

ciar. Las organizaciones basarían su legitimidad en la democracia interna, su vinculación sería pluralista y no institucionalizada, incluyente del conjunto de los intereses sociales.

La disolución del corporativismo sindical y empresarial, junto con la diversificación de las organizaciones patronales, podrían dar lugar a negociaciones sectoriales equilibradas, por ramas, por cadenas productivas, por regiones y localidades, ya no sólo con los trabajadores sino también con otros actores sociales, en materias como el ambiente, la política económica, etc. Esto es un sistema pluralista no corporativo, sin partidocracia, con nuevas instituciones de participación social y un nuevo reparto del poder.

Estas cuatro posibilidades de evolución del sistema político son evaluadas conforme a la proximidad o alejamiento del sistema corporativo autoritario. Se habla de un sistema porque no se limita a la relación entre trabajadores y empresarios, sino que es comprensivo de los productores rurales y de la pequeña propiedad; existe un corporativismo urbano-popular, en la esfera del consumo y los servicios públicos; existe también respecto a los medios de información, los partidos políticos y hasta en organizaciones religiosas y de otros elementos significativos.

La crisis del corporativismo y la propia descorporativización se están produciendo en cada ámbito con distinta intensidad y no por fuerza con alguna relación entre sí, pero determinadas por la progresiva pérdida del poder del PRI, que es una condición indispensable. Se puede advertir que son decisivos los

avances de la democracia política (elecciones cada vez menos manipuladas y alternancia del poder en estados y municipios); la política es determinante sobre el resto de las relaciones sociales, entre ellas las laborales, de lo cual es una muestra el desplazamiento de los luchadores sociales al terreno de la lucha electoral partidaria y el abandono del abstencionismo militante.

Todas las opciones de reforma al sistema están en juego porque representan intereses concretos, unos tratando de salvar lo que se pueda, otros tratando de destruir para abrirse camino. Ninguna opción está cerrada. Pero es probable que las dos opciones de derecha pierdan oportunidades. Primero porque el corporativismo del partido de Estado está en descomposición; segundo, porque al debilitarse el presidencialismo autoritario las capas superiores de la burguesía no podrán ya imponer dictatorialmente sus intereses y se verán obligadas a asumir el pluralismo y a negociar, lo cual abre más las perspectivas democráticas.

Las dos opciones democráticas no pueden avanzar tan rápido como sería deseable, porque las fuerzas conservadoras son lo suficientemente fuertes para prolongar su caída por un largo periodo, en medio de intensas y costosas luchas. Además, porque los fenómenos de disolución social que representan el narcopoder, la delincuencia generalizada, además de los movimientos armados (EZLN, EPR, ERPI), crean una dinámica de violencia de Estado que frena la democratización, y la amenaza.

La última opción enfrenta dificultades desde varios flancos, en primer lugar porque los partidos políticos no quieren

ser desplazados como factores predominantes en la formación de la voluntad popular y pretenden subordinar a los movimientos sociales, que a su vez aspiran a la negociación directa, sin intermediarios, con todos los sujetos sociales concernidos. Las burocracias conservadoras y neocorporativas no pueden concordar con la democratización interna que las amenaza. Finalmente, porque los movimientos y actores sociales no han alcanzado una conciencia homogénea respecto al nuevo orden pluralista.

La profunda crisis del sistema es agudizada por la enorme extensión de la pobreza, resultado de una redistribución regresiva del ingreso nacional y de la propiedad, en provecho de una oligarquía desprendida de todo nexo con algún proyecto nacional. De ahí la necesidad

urgente de crear nuevos acuerdos sociales, que empujen hacia la democracia, sobre cuya base se haga frente a los apremios de la productividad, competitividad y globalización.

Para enfrentar los problemas nacionales desde una perspectiva nacional, se requiere un verdadero sistema de negociación y de acuerdos entre todas las fuerzas, para reorientar al país en la perspectiva del desarrollo económico, la redistribución del ingreso y la soberanía del Estado nacional. Precisamente por eso en las soluciones futuras estarán necesariamente presentes tanto las opciones neocorporativas como las pluralistas. A fin de cuentas, el impulso democratizador no puede ser detenido sino recurriendo a la dictadura militar, solución con escasas posibilidades.