

Neoliberalismo y diversidad de corporativismos

ENRIQUE DE LA GARZA TOLEDO* pp. 35-62

Resumen

En este texto se recapitula acerca de la importancia que ha tenido el corporativismo en el mundo capitalista. Ante el advenimiento del neoliberalismo muchos pensaron que era el fin del corporativismo (monopolista de la fuerza de trabajo que se oponía al libre mercado o bien que negociaba condiciones de trabajo al margen del mercado). No fue así, aunque este corporativismo se ha transformado. Al introducir la discusión de diversidad de capitalismo se encuentra un paralelo con diversidad de corporativismos al interior de un mismo país. Para ilustrar lo anterior se estudia la transformación del corporativismo en México en un contexto de neoliberalismo maduro.

Palabras clave

Corporativismo / Diversidad de capitalismo /
Diversidad de corporativismos

Abstract

This paper is a recapitulation about the importance of corporatism in the capitalist world. With the advent of Neoliberalism many thought that it was the end of corporatism (how monopolist of labor force against free market or that bargaining labor conditions against the market). That was not the case, but anyway this corporatism changed. Introduction of polemic of diversity of capitalism is parallel to diversity of corporatism in the same country. To illustrate the above, we show the transformation of corporatism in Mexico in a context of mature neoliberalism.

Key words

Corporatism / Diversity of Capitalisms / Diversity of Corporatisms

* Profesor-investigador del Doctorado en Estudios Laborales de la UAM (Universidad Autónoma Metropolitana) de México.
Correo-e: egt57@hotmail.com <http://docencia.izt.uam.mx/egt>

Introducción

El objetivo de este artículo es, primero, mostrar la importancia que ha tenido el corporativismo sindical tanto en el mundo capitalista desarrollado como en el subdesarrollado, entre la gran crisis del 29 y la de los años 70 del siglo XX, como un mecanismo de gobernabilidad del sistema capitalista, buscando que el conflicto interclasista no adquiriera proporciones catastróficas, a través de un *gran pacto* de intercambio entre paz social y crecimiento económico, con beneficios materiales para la capa mejor organizada del proletariado. El segundo objetivo, es mostrar cómo, a pesar de que el neoliberalismo en su doctrina se proclama enemigo de todo monopolio, especialmente el de la fuerza de trabajo por parte de los sindicatos, en muchos casos dicho pacto, si bien debilitado, continúa en forma parcial; es decir, los sindicatos siguen siendo instituciones necesarias para el nuevo orden, aunque cada vez más subordinados a la gran empresa. Se ejemplifican estos procesos con el caso mexicano, por tratarse en Latinoamérica de la relación corporativa de los sindicatos más antigua y más consolidada, mostrando que hay una diversidad de corporativismos, en particular uno de corte productivista entre el sindicato y la empresa.

En la década de los setenta Schmitter (1979) provocó una revuelta en la Teoría Política, muy centrada en las ideas liberales de democracia, con aquellos que planteaban su imposibilidad (elitismo) o bien sus deformaciones hacia el autoritarismo o el totalitarismo. Sin embargo, pocos habían reparado que, en torno de la crisis del 29, las organizaciones llamadas civiles —sindicatos, organizaciones empresariales, iglesias, etc.— (la sociedad civil para Gramsci) se habían vuelto centrales en la conformación de la *hegemonía*, pero en general en la gobernabilidad (instituciones y pactos entre organizaciones civiles con el Estado), como mecanismo paralelo al de la democracia electoral y parlamentaria liberales (Lehmbruch y Schmitter, 1982).

La idea de corporación como representante, o bien intermediaria, de intereses colectivos de un grupo social relativamente homogéneo (clase social, etnia, nacionalidad, región, religión, grupo étnico, género, etc.) a través de organizaciones frente al Estado en sentido restringido o sociedad política, venía de la edad media y formaba parte de la doctrina escolástica de ver a la sociedad por estamentos orgánicos y jerarquizados (Correa, 2008), y hasta el siglo XVIII se contrapuso a la idea del liberalismo de ciudadano abstracto con derechos iguales individualmente considerados. Con el afianzamiento de la democracia liberal en el siglo XIX y el desarrollo del capitalismo, los antiguos estamentos fueron abolidos y, luego de un período de transición, surgieron nuevas organizaciones de trabajadores asalariados y de patrones con intereses de clase, no asimilables a los del ciudadano universal (Di Benedetto, 2001).

La institucionalización de la clase obrera y de sus organizaciones, y de formas de dirimir sus conflictos con el capital, se produjo en general entre los años 20 y 40 del siglo XX y con

esto la constitución en muchos países capitalistas, desarrollados o no, de pactos corporativos entre organizaciones de los trabajadores, de los patrones y el Estado (Molina y Rhodes, 2002). Los pactos corporativos pudieron incidir, con suertes diversas, en las políticas económicas y sociales, en un período en el que se consolidó la intervención del Estado en la economía y en la seguridad social. De esta manera, el Estado ampliado de Gramsci (sociedad civil más sociedad política) adquiriría plena concreción con una sociedad civil (en esa época sobre todo sindicatos y organizaciones empresariales) con responsabilidades en la gobernabilidad junto al gobierno, los partidos políticos y los parlamentos; gobernabilidad que también implicó beneficios para los trabajadores de la capa alta, mejor organizados. Así, el Estado se ampliaba al incorporar a las principales organizaciones civiles en la corresponsabilidad de su propio funcionamiento, creándose instituciones y pactos tripartitos con funciones no solo en la *hegemonía* sino en el funcionamiento de toda la infraestructura. Asimismo, el Estado en sentido restringido participaba en funciones *hegemónicas* pero cada vez más en las productivas.

La separación «puramente analítica», diría Gramsci, entre sociedad civil, política y economía no pudo sostenerse más. Es decir, el liberalismo político y económico no expresaba más el funcionamiento real de la sociedad: la economía ya no era solo la de los negocios privados e individuales de los propietarios; ni la política solo la de los ciudadanos individualmente considerados. Se operaba, explícita o implícitamente el reconocimiento de que la sociedad no estaba formada principalmente por propietarios individuales iguales en el mercado, sino por clases sociales con intereses diferenciados que podían entrar en conflicto, pero que a través de pactos corporativos se podría asegurar la continuidad del sistema. Terminaba con esto la ilegalidad de la clase obrera y sus organizaciones (De la Garza, 1989). Era también el cuestionamiento de la concepción *clásica* y *neoclásica* acerca del Estado gendarme y de que la economía sin interferencias exógenas se conduciría espontáneamente hacia el equilibrio. Era la emergencia de la sociedad de masas organizadas en sindicatos, organizaciones empresariales e instituciones estatales que entraban en conflicto, concertaban, pactaban y planificaban la economía y las políticas laborales y sociales. Es decir, la era del Estado Social (sociedad civil ampliada, más sociedad política súper ampliada) en tanto Estado interventor en la economía, benefactor, Estado pacto y Estado plan, implicó que organizaciones civiles intervinieran en el diseño de políticas económicas y sociales, así como que los gobiernos intervinieran en la economía y en la seguridad social.

Es cierto que no en todas las sociedades capitalistas del segundo o tercer cuarto del siglo XX se llegó al *Modelo Nacional de Concertación Corporativa*; solo en el centro-norte de Europa sucedió; en otros casos fueron acuerdos parciales, en unos más bien implícitos, y en otros tuvieron muchas interrupciones como en América Latina por las dictaduras militares (Bartoy y Resende, 2007). Asimismo, los vínculos entre corporaciones y sistema de democracia

liberal –electoral, parlamentario, judicial– fueron frecuentes, sea porque tanto los sindicatos como los empresarios apoyaron a sus respectivos partidos o porque había vínculos orgánicos entre aquellos y estos, como fue el caso de la Trade Union Council y el partido laborista en Inglaterra, o como en México con el PRI (Partido Revolucionario Institucional) y la CTM (Confederación de Trabajadores de México).

Sin embargo, a pesar de esta gran transformación en los mecanismos de la gobernabilidad y el desarrollo económico, que alteró tradiciones liberales y que duró unos 50 años dependiendo del país, la ciencia política no logró sino hasta la década del 70 dar plena cuenta del fenómeno del corporativismo; los conceptos anteriores de élite del poder, cabildeo, grupos de presión, se mostraron plenamente insuficientes. El honor de dar el viraje en esta ciencia correspondió a Schmitter al acuñar la definición clásica de corporativismo (*corporatism*) y diferenciarla del corporativismo fascista (*corporativism*)¹ y plantear que la legitimidad del Estado depende principalmente de las corporaciones como forma de representación de intereses no universales (Malloy, 1987). Sin embargo, pronto se percató de que el pacto corporativo podía no implicar una auténtica representación de intereses por la mediación organizacional y de liderazgos, y la sustituyó por la más neutral de intermediación. Pero esta ambigüedad abrió nuevas interrogantes: ¿la intermediación significaba una dominación del Estado capitalista y de la clase capitalista sobre la clase obrera?, ¿cuáles serían las relaciones entre formas de intermediación y de dominación como aquellas: instrumental, racional con respecto a valores, carismática, tradicional?, o ¿cómo se relacionaría el corporativismo con el clientelismo, el patrimonialismo, el terrorismo de Estado? Pocas respuestas se antojaron y esta línea teórica se mantuvo en el formalismo de las definiciones ideales. El corporativismo fue definido en este tenor como:

- 1) Monopolio de la representación, con un número limitado de asociaciones, resultado de la decisión democrática de los afiliados o por presión del Estado. Pero, en un caso y en otro ¿cómo podrían caracterizarse las relaciones entre la dirigencia de las corporaciones y su base? En este tema las posibilidades podrían haber sido más que democracia o autoritarismo.
- 2) Erradicación de asociaciones competitivas o paralelas por la vía legal o la represión extralegal.
- 3) Incorporación forzosa de los miembros de las corporaciones. La incorporación era a su vez una forma de dominación por consenso o por coerción.
- 4) Continua mediación estatal.

¹ En la tradición sajona se suele diferenciar *corporatism* (el corporativismo postfascista) de *corporativism* (el fascista), sin embargo, la diferenciación puede ser gratuita; se trataría de formas de corporativismo (societal, de Estado y totalitario fascista, soviético), relacionados con la intervención del Estado en la economía y en la seguridad social. De tal forma que utilizaremos un solo término, el de corporativismo, aclarando en su caso de cuál tipo se trata.

5) Control estatal de liderazgos y articulación de intereses.

Es decir, había tres dimensiones centrales en el concepto:

- Representación real o formal de intereses particulares.
- Proceso de toma de decisiones estatales con participación de las corporaciones.
- Dominación estatal a través de las corporaciones o simple coordinación.

En otras palabras el corporativismo era en el fondo una intermediación de intereses, un *policy making* estatal, una forma de Estado que, de cualquier forma, implicaba un pacto entre corporaciones en cuanto a la gobernabilidad del Estado y la economía.

Sobre todo si era una forma de Estado, implicó divergencias en los teóricos del corporativismo: ¿era una representación o intermediación neutral? o bien ¿era un Estado no neutral con respecto de la acumulación del capital, con relaciones de poder asimétricas entre las clases corporativizadas, de hecho una forma de dominación? En esta última concepción el corporativismo no sería un mecanismo sistémico neutral de toma de decisiones en el nivel del Estado, aunque sí implicaría intercambios entre las partes.

Con el tiempo, las críticas a la teoría corporativista se precisaron (Rehfeldt, 2000): era muy descriptiva, no tenía claras articulaciones con períodos de la acumulación de capital, ni se establecía la relación con el Estado Social; oscurecía la dominación. Es decir, el concepto debía de adquirir una dimensión histórica y vincular su forma moderna (siglo XX) con el Estado Social, porque esta forma de Estado nació de la «cuestión social» y de la gran crisis del 29, al institucionalizar en buena medida el conflicto interclasista e intentar al mismo tiempo regular la economía. Es decir, una solución fue pensar que el pacto corporativo complementó la intervención del Estado en la economía y en los beneficios sociales, ampliándose los derechos laborales, bien que todo esto subordinado a la acumulación del capital. Es decir, mediante el pacto del Estado interventor en la economía y Benefactor, articuló acumulación del capital con legitimidad, estimuló la demanda agregada, el pleno empleo y los sistemas de relaciones industriales que alejaron aparentemente el peligro de la revolución y de la gran crisis. En los países subdesarrollados hubo una mayor subordinación de las corporaciones al Estado y específicamente al régimen político, en particular a los partidos del Estado, tomando la forma de corporativismo partidario con fuertes componentes informales y personales en la intermediación, basados en profundas tradiciones culturales clientelares o patrimoniales y en el uso frecuente de la fuerza.

A partir de la gran crisis capitalista de 1972-1982, el corporativismo entró en dificultades para subsistir porque muchos asociaron la crisis del funcionamiento corporativo como crisis del Estado Social, sea por (Crouch, 2005):

1. La contradicción desde los setenta del siglo XX entre demandas crecientes de los trabajadores a través de las corporaciones y capacidad del sistema de satisfacerlas.
2. La relación entre crisis fiscal del Estado con gasto improductivo.

3. El efecto de los salarios y prestaciones sobre la tasa de ganancia.
4. La rigidez del sistema de relaciones industriales y el mercado de trabajo y su efecto en la productividad.

La consecuencia fue la instauración del neoliberalismo entre fines de los setenta e inicios de los noventa, con su secuela de decadencia de intervención del Estado en la economía y en los gastos sociales y de manera más específica en la inversión productiva del Estado (privatizaciones), manteniendo una fuerte vigilancia de los circuitos monetarios a través del banco central para controlar la inflación y la tasa de cambio, además de su impulso a la flexibilización del mercado de trabajo. La consecuencia lógica fue la disminución del poder de los sindicatos y la ruptura o limitación de acuerdos nacionales. Es decir, la doctrina neoliberal planteaba que el corporativismo era un obstáculo para el libre mercado. En particular hubo reducciones de la influencia de los sindicatos en el diseño de políticas económicas, sociales y laborales; en el sistema político de partidos, y parlamentos; en los espacios de reproducción de los trabajadores; en los sistemas de relaciones industriales.

Sin embargo, el neoliberalismo realmente existente nunca ha implicado la reducción de la sociedad al mercado, por el contrario:

- 1) La retirada del Estado de la economía fue relativa; lo fue en la inversión productiva, pero permaneció muy activo en el control de la inflación, la apertura de los mercados y la flexibilización de las relaciones laborales.
- 2) En seguridad social, la suerte fue muy diversa y la presión para privatizar en parte sus instituciones operó en algunos países.
- 3) No significó la anulación de la presencia o influencia de las organizaciones civiles en el Estado, pero no fueron siempre las tradicionales (Regini, 2000). Las que han tenido la preeminencia han sido las grandes corporaciones o compañías productivas, ya no las asociaciones de empresarios, así como los organismos internacionales encargados de vigilar el buen funcionamiento de las economías de mercado. Sin embargo, de la sociedad civil han surgido nuevos actores colectivos, organizados o no, no siempre relacionados con el mundo del trabajo, como las ONGs ecologistas, las de derechos humanos, de igualdad de género, étnicas, etc. Es decir, el neoliberalismo ha exacerbado los procesos de individualización pero también desde la sociedad civil han aparecido nuevos agrupamientos no centralizados (Pérez Díaz, 1994).
- 4) Porque el neoliberalismo es, en primera instancia, una teoría económica: la neoclásica, que declara exógeno todo lo que no sea de mercado y que, en ausencia de rigideces o fallas del mercado, el sistema se dirigiría hacia el equilibrio; este punto de equilibrio sería además el óptimo económico. Bajo esta concepción, se operó un cambio en la política económica del Estado: esta no sería ya para impulsar la demanda agregada y la inversión sino para controlar la inflación, entendida esta como fenómeno monetario;

se trataría de vigilar los flujos de medios de pago para evitar su exceso o su déficit. En particular, las políticas económicas de los Estados Neoliberales han sido muy activas en la flexibilización de los mercados de trabajo, en la desregulación de la economía, especialmente para permitir los libres flujos financieros y la conversión de la economía real en exportadora; al mismo tiempo, lo han sido en apoyar las decisiones de las empresas en cuanto a la tecnología, organización, relaciones laborales y perfil de la mano de obra guiadas por la flexibilización (Wiarda, 2009).

Es decir, con el neoliberalismo el Estado no se convirtió en el gendarme del orden público para el cumplimiento de los contratos que proclamaba Adam Smith; por el contrario, sigue habiendo políticas gubernamentales laborales, sociales y económicas activas. En especial sigue habiendo sociedad civil no reducida a los participantes individuales en el mercado: hay al mismo tiempo decadencia y surgimiento de organizaciones. Esta nueva sociedad civil está centrada en las grandes corporaciones-compañías y, aunque disminuye la influencia de los sindicatos, estos no desaparecen y su suerte es variada según el país. Asimismo, los pactos corporativos no terminan, pues ahora son excepcionalmente nacionales, pero los hay más por temática específica, rama, zona y con la participación de actores varios. En estos pactos se añaden las nuevas organizaciones civiles, las ONGs y los medios formadores de opinión. Es decir, el Estado ampliado sigue existiendo (gobierno + organizaciones civiles), bien que más flexible, con límites cambiantes, más descentralizado. No se cumplió estrictamente que la sociedad sería una suma de individuos racionales en mercados económicos y políticos, porque la lucha de intereses no ha terminado y la asimetría del poder es superior a la del pasado, y en esta medida el sujeto individualizado es débil para enfrentar la conflictividad social entre perdedores y ganadores, lo que reconduce a la necesidad de actores colectivos y en particular organizados. El mismo Estado necesita a veces interlocutores identificables con quienes negociar para evitar que la tensión social rebase ciertos límites, actores no reducidos al voto ciudadano (Crouch y Streeck, 2003).

Diversidad de Capitalismos

En los años noventa, muchos creyeron que con la maduración del neoliberalismo sería el fin de los beneficios sociales a cargo de los Estados, de los pactos tripartitos y del corporativismo. Hasta teóricos importantes favorables al corporativismo así lo creyeron, pero la historia fue muy diferente.

La polémica acerca del fin del corporativismo con el neoliberalismo se relaciona con otra más amplia, muy recientemente llamada de la «diversidad de capitalismos» (Regini, 2000; Crouch, 2005) Esta polémica, a su vez, se vincula con el problema más añejo acerca de la convergencia o divergencia en los Modelos Económicos y Políticos. En su versión más reciente, data de los años sesenta cuando el capitalismo de Estado interventor y benefactor

estaba en auge. En esas condiciones parecía seguro para muchos estudiosos (Kerr y Dunlop, 1964) que la tendencia era hacia un modelo económico, productivo y de relaciones industriales semejante al norteamericano; es decir, de libre mercado, pluralista en las relaciones industriales, con sindicalismo de negocios y welfare. Sin embargo, a partir de 1968, como documentaron Pizzorno, Reyneri, Regini y Reglagli (1978), hubo un ascenso de la lucha de clases en Europa Occidental, de las luchas de liberación en el tercer mundo y de los conflictos raciales y estudiantiles en muchos otros países. Estas condiciones pusieron a la orden del día la discusión, no del pluralismo norteamericano sino del Neocorporativismo del Norte de Europa, tal y como fue teorizado en esos años por Schmitter. Sin embargo, esto coincidió con la gran crisis capitalista de los setenta que condujo finalmente al neoliberalismo y a la reestructuración productiva. Los años ochenta fueron de transición, durante la cual los pactos corporativos no fueron abolidos; no obstante, en los años noventa en los que el neoliberalismo dominaba ya en el mundo, volvió a reeditarse la polémica entre convergencia y divergencia, pero ahora la primera sería hacia el modelo neoliberal en la forma norteamericana. La argumentación era sencilla: habría vectores comunes mundiales, la globalización y la competencia, que obligarían a la instauración del modelo más eficiente que era la forma norteamericana de neoliberalismo.

En contraposición, las corrientes neoinstitucionalistas (Campbell y Pederson, 2001), que son las que han presentado a la teoría neoclásica la contraparte más sistemática, persistente y en desarrollo, plantearon que la diversidad de instituciones, previas al modelo neoliberal, no pueden cambiar totalmente. Especialmente los ámbitos de relaciones industriales, mercados de trabajo y seguridad social llevarían a la divergencia (aunque también en los neoinstitucionalistas es común otra suerte de convergencia hacia un corporativismo competitivo o hacia un postfordismo con flexibilidad).

En las corrientes de la convergencia es frecuente la simplificación de los factores del cambio, oscureciendo otros que pueden alterar las tendencias, como son efectivamente algunas instituciones pero también actores con determinadas concepciones. A los neoinstitucionalistas también se les ha criticado su análisis estático, el crear a lo sumo tipologías funcionalistas y, sobre todo, el omitir a los actores o reducirlos a tipos de políticas (Regini, 2000). Pero, se hace cada vez más evidente la diversidad de formas neoliberales, lo que ha conducido a tipologías de neoliberalismos realmente existentes (Escandinavo, Renano, Latino Europeo, del sudeste de Asia, Sajón, etc.) (Crouch y Streeck, 1997).

Sin embargo, la doctrina de la «diversidad de capitalismo» es difícil considerarla como una teoría; es más bien un llamado de atención con fundamentación acerca de que la convergencia no operó en forma tan simplista como planteaban sus sostenedores, solo impulsada por el mercado. En el fondo de la polémica entre convergencia y divergencia está el dilema de las ciencias sociales entre Ley Universal y Contingencia. Entre estas dos

cabe una tercera posición que hablase de tendencias abstractas que en cada caso concreto tendrían que especificarse a través de la inclusión de más determinantes. Lo anterior se vincula con las posturas estructuralistas que también están en el fondo de neoliberales e institucionalistas; es decir, las tendencias son resultado solo de factores estructurales, por ejemplo, la competencia en el mercado o bien instituciones. Cabría pensar que, si bien las estructuras globales actuales presionan, estas presiones siempre se aterrizan al considerar otras estructuras locales y, sobre todo, como las asimilan en términos de concepciones los actores principales, como interaccionan entre ellos, imponiéndose unos a otros a través de la concertación o de la fuerza.

Lo anterior se vincula con el evolucionismo al creer que hay leyes de cambio unidireccionales en la historia, muy diferente a la idea de tendencias históricas. Asimismo, se relaciona con el funcionalismo, es decir, como ciertas instituciones son funcionales al sistema al contribuir a la integración del Todo, diferente a pensar que en ese Todo puede haber contradicciones, disfuncionalidades, discontinuidades, oscuridades. En este sentido ¿cómo introducir a los sujetos en estos cambios o tendencias? Para unos, se trataría de puros actores racionales, que harían cálculos de costo beneficio y adoptarían las soluciones óptimas; para otros, esto es imposible en la realidad social, porque ningún actor posee información total ni las formas de cálculo de todas las variables que habría que considerar; en esta medida racionalizan una parte de sus decisiones y otras las relativizan a través de «cálculos subjetivos» o simplemente con la intervención de su moral, emociones, estética o razonamientos cotidianos. Finalmente, cabe reflexionar sobre la propuesta no tan nueva pero importante de Harry Katz (2000) acerca de la convergencia de divergencias, es decir, las tendencias o presiones globales se aceptan como comunes, pero al territorializarse se concretan con factores y actores locales o bien globales localizados que puede hacerlos en ciertos sentidos divergir.

El Modelo de Producción Toyotista Precario

Reflexiones como las anteriores las ejemplificaremos con lo sucedido en el caso mexicano. En México, a pesar de las políticas de estabilización (control de la inflación a partir de la contención de los salarios, del crédito y del déficit público; negociación del pago de la deuda externa) y de los cambios estructurales (extensivas privatizaciones y apertura de la economía a la importación y la exportación, Tratados de Libre Comercio, decreto maquilador, acuerdos multifibras, etc.), el crecimiento de la economía de inicios de los años ochenta al presente ha sido muy insatisfactoria. La inestabilidad en el crecimiento ha significado dos recesiones (1987 y 2001) y dos grandes crisis (1995 y 2009), con algunos picos coyunturales de crecimiento, pero el incremento del PIB por habitante anual en términos reales no rebasó en promedio el 1.2 por ciento a partir de 1980, cifra evidentemente insuficiente para generar empleos dignos.

El crecimiento del PIB anual contrasta negativamente entre el período neoliberal (1982 en adelante) con el del período de sustitución de importaciones, como se ve en el cuadro 1. Lo mismo se puede afirmar del crecimiento muy bajo de la productividad, del empleo y de los salarios.

Cuadro 1

Tasas de crecimiento promedio anualizadas, del PIB, de la productividad del trabajo y del empleo

Concepto	1950-70	1970-82	1983-87	1988-2003	2000-2009
PIB	6.3	6.64	-0.7	3.07	1.53
Productividad	2.8	2.28	0.08	1.27	0.92
Empleo	2.12	4.26	0.97	1.77	0.61
Salarios	6.62	2.84	-3.66	2.34	1.4

Fuente: elaboración propia con base en Cuentas Nacionales, El Banco de México e INEGI (Instituto Nacional de Estadística Geografía e Informática), 1950 a 2009.

Además, el modelo neoliberal en México, con sus políticas de estabilización y ajustes estructurales, ha derivado en un modelo manufacturero exportador, lo que no significa que la manufactura representa la mayor parte del PIB, ya que eso corresponde a los servicios, sino que ella es la responsable de la mayor parte de la exportaciones mexicanas, siendo la que atrae principalmente a la inversión extranjera. Sin embargo, el porcentaje de la manufactura en el PIB creció hasta 2001 y en los últimos años ha tendido a disminuir. En cambio, la exportación manufacturera con respecto a la total, si bien llegó a su máximo en 2001 (88.6 por ciento) y ha disminuido posteriormente, de cualquier forma se ha mantenido muy alta. En cambio el impacto del sector manufacturero en el empleo no se corresponde con su importancia exportadora. Además, el modelo manufacturero exportador ha sido, a la vez, de bajo crecimiento de la productividad. Primera clave de la desaceleración que se inició en 2001.

El problema de fondo es que la manufactura mexicana, y en especial la maquila, basa su producción y productividad sobre todo en el bajo salario. Lo anterior se puede analizar a partir de los niveles tecnológicos que predominan en este sector (cuadro 2): el casi nulo porcentaje de los ingresos de las plantas dedicado a investigación y desarrollo, el bajo porcentaje del valor de la maquinaria y el relativo equipo con tecnología automatizada.

En la maquila de exportación estas cifras son más negativas y el porcentaje de técnicos en el total de la mano de obra se ha estancado en cifras bajas. En esta lógica, las

remuneraciones pagadas en promedio en la maquila apenas llegan al 60 por ciento de las de la manufactura.

Cuadro 2

Nivel tecnológico en la manufactura

Indicador de nivel tecnológico	1992			1998			2001		
	G	M	P	G	M	P	G	M	P
Porcentaje de los ingresos dedicados a investigación y desarrollo	0.7	0.9	0.5	0.4	0.3	1.5	0.6	1.2	0.7
Porcentaje de ingresos dedicados a la compra o pago de tecnología	3.0	3.9	2.4	4.0	4.2	7.3	2.5	2.6	2.6
Porcentaje del valor de la maquinaria de tecnología automatizada, computarizada o no (niveles tecnológicos alto y medio)	35	30	23	27	49	27.6			
Porcentaje de trabajadores que usaron equipo automático, computarizado o no	12.2	9.5	6.76	19.5	14.9	14.1			

Fuente: INEGI (1992, 1998, 2001) ENESTYC (G= establecimientos grandes, M=medianos, P=pequeños).

Del cuadro 3 se puede concluir que, en la manufactura, la gran mayoría del personal ocupado son obreros generales sin ninguna especialización, resultado del diseño del proceso productivo principalmente con tareas simples, repetitivas, estandarizadas.

Cuadro 3

Distribución porcentual del personal total ocupado por categoría ocupacional en la manufactura

Categoría	1999	2001	2004	2008
Directivos	1.4	1.3	0.5	.91
Empleados	18.1	19.1	19.4	18.2
Obreros especializados	19.3	21.0	16.1	20.8
Obreros generales	61.2	58.6	55.2	51.9

Fuente: Enestyc (Encuesta Nacional de Empleo, Salarios, Tecnología y Capacitación) (1999, 2001) Inegi.

De la misma manera, el crecimiento económico no se ha difundido a partir de la manufactura porque han sido pocos los encadenamientos productivos con otras empresas al interior del país u otras formas de asociación como *joint ventures*, etc.

Cuadro 4

Encadenamientos productivos por tamaño de establecimiento manufacturero

Indicador de encadenamiento	1994			1998			2001			2005		
	G	M	P	G	M	P	G	M	P	G	M	P
Porcentaje del valor de la producción Elaborada por subcontratistas	3.3	4.3	4.0	5.9	8.1	7.8	5	5	4.8	5	5	4.8
Porcentaje de establecimientos que contrataron maquila	3.4	3.2	2.3	3.86	5.57	3.31						
	(1998)	(1998)	(1998)									

G: establecimientos grandes, M: medianos, P: pequeños
 Fuente: Inegi (1994, 1998, 2001) Enestyc.

Cuadro 5

Porcentaje de establecimientos en la manufactura no maquiladora en 2004 por vinculación operativa

Tipo de vinculación	Porcentaje del total	Porcentaje de los grandes
Joint Ventures	0.08	4.0
Outsourcing	0.65	14.7
Empresas integradoras	0.3	9.2
Clusters	0.04	1.8
Uso de Maquila	3.5	31.9

Fuente: Inegi (2005) Enestyc.

Para la manufactura en general y analizadas las configuraciones productivas por dimensiones (De la Garza, 2010) podríamos concluir que:

- Una minoría tiene tecnología elevada.
- Una mayoría ha hecho cambios sencillos de organización del trabajo.
- La mayoría no está sindicalizada y no cuenta con protecciones en contratos, prestaciones, jornada y estabilidad en el empleo, y tienen bajos salarios aun los establecimientos sindicalizados.
- Que la mano de obra en su mayoría no es calificada y cuenta con poca antigüedad en la empresa, con escolaridad no alta.

Además, la reestructuración productiva avanzó en México especialmente durante la década de los noventa del siglo XX, pero el camino principal seguido no fue el cambio tecnológico en su nivel más alto, sino el cambio en la organización del trabajo, sin flexibilidad

numérica ni salarial importantes (De la Garza y Bouzas, 1998). No obstante, la implantación de bonos de productividad no representó mucho en el total de las remuneraciones de los trabajadores (De la Garza, 2005); la flexibilidad avanzó más al nivel de los contratos colectivos de trabajo en lo funcional, permitiendo la movilidad interna, la polivalencia y el ascenso por capacidad.

Es probable que haya en la manufactura tres o cuatro configuraciones productivas dominantes: la primera puede corresponder a las empresas macro con tecnologías de alto nivel, con extensión de nuevas formas de organización del trabajo y mano de obra calificada, y que han introducido la informatización en los procesos productivos y administrativos, y con salarios más elevados que los otros tipos; la segunda puede ser el toyotismo precario, caracterizado por tecnología media o baja, nuevas formas de organización del trabajo, flexibilidad media o baja y calificación baja, bajos salarios, alta rotación externa voluntaria; la tercera correspondería a la persistencia del taylorismo fordismo, con tecnología media o baja, flexibilidad media o baja, media o baja calificación y organización fordista, y bajos salarios; sin olvidar, en cuarto lugar, en las micro y una parte de las pequeñas, configuraciones tradicionales, con tecnologías de nivel bajo, formas arbitrarias de organización, no sindicalización y salarios bajos. En cuanto a la forma principal que ha adquirido la reestructuración productiva esta ha seguido la vía del toyotismo, pero un toyotismo a la mexicana con bajos salarios en general, baja calificación, flexibilidad funcional, alta rotación externa de personal; es decir, un toyotismo precario (De la Garza y Neffa, 2010).

Diversidad de Corporativismos

En la teorización corporativista, a la manera de Schmitter, se consideraban dos tipos: el *Estatal* (autoritario) y el *Societal* (democrático), y el acento sobre todo se puso en los grandes pactos nacionales, aunque no en todos los países los hubo. Con la emergencia del neoliberalismo, muchos creyeron que el corporativismo desaparecería, puesto que los pactos de este tipo serían incompatibles con la competitividad creciente necesaria en el mercado desregulado y global. Asimismo, eran insostenibles los sistemas de relaciones industriales muy concertados y protectores de los trabajadores por los altos costos que significaban para los Estados y las empresas. La opción era la de desregular el mercado de trabajo y la seguridad social dejando que fuera el mercado el que fijase salarios y empleo de acuerdo con oferta-demanda y productividad, empresa por empresa, lo cual no requería de pactos sino por el contrario de su eliminación como factores exógenos que alteraban las tendencias espontáneas al equilibrio. En otras palabras, resultaba indeseable para el buen funcionamiento de la economía que por la política laboral del Estado o por negociación colectiva en el nivel de empresa, la intervención sindical lograra salarios, prestaciones o seguridad social más allá de las del mercado. Se trataría por el contrario de flexibilizar salarios, prestaciones, contratos colectivos,

sistemas de relaciones industriales, mercados de trabajo. En síntesis, se concluyó que el corporativismo, que implicaba el monopolio de la representación y del mercado de trabajo, y que con esto podía presionar para lograr condiciones laborales para los trabajadores por encima de las de equilibrio del mercado, era incompatible con el nuevo modelo económico.

Sin embargo, se pasaba por alto que el modelo neoliberal, basado en la teoría neoclásica no representa todos los aspectos importantes de cómo funciona la sociedad actual, sino que en los neoliberalismo realmente existentes hay contradicciones de larga duración, que no se subsanan en un período de transición, sino que forman parte de su funcionamiento real. Es decir, el corporativismo sin duda era incompatible con la teoría económica que sirve de base al neoliberalismo, pero podía cumplir en este modelo económico funciones positivas en la práctica, como veremos.

El neoliberalismo no ha estado exento de grandes crisis: las financieras de los noventa, la productiva de inicios del siglo XXI y sobre todo la gran crisis de 2008-2009 que posiblemente no termine aún. En esas condiciones, desde finales de los noventa resurgieron los pactos corporativos en Europa, ahora menos en el nivel macro que en el mezzo y micro. Las turbulencias económicas necesitaron de pactos para que los trabajadores aceptaran los sacrificios de los nuevos ajustes neoliberales (los ajustes draconianos actuales en Grecia, España, Italia lo muestran también). Es decir, el corporativismo nunca murió y hasta cierto punto renace subordinado al crecimiento económico y a la globalización para minimizar las protestas (Wiarda, 2004). Los nuevos pactos no cuestionan al neoliberalismo y aceptan una austeridad salarial, pero pactada. En esta medida desde los noventa se acuñaron nuevos conceptos de corporativismo: *competitive corporatism*, *lean corporatism*, *neo-neocorporatism*, *micro corporativismo* (Sako y Sato, 1997).

En estos pactos todavía han participado los sindicatos, pero ayunos de cualquier proyecto de sociedad alternativa a la neoliberal, fenómeno que se ha dado a la par del desdibujamiento de los partidos socialistas. Dichos pactos han tenido como características:

- a) No han sido redistributivos sino garantes del crecimiento económico con competitividad.
- b) Han implicado retracciones salariales a cambio de empleos.
- c) No han sido nacionales sino sectoriales.
- d) Sin embargo, han aumentado las temáticas y actores en la negociación sin centralización.
- e) Han sido muy flexibles.

Incluso el corporativismo sigue en muchas leyes e instituciones nacionales que contemplan el tripartismo, así como en prácticas informales que vienen del pasado, con el añadido de nuevas organizaciones como las ONGs que no formaban antes parte de los pactos. Desde el punto de vista de los nuevos actores dominantes, el corporativismo subsiste por temor a la protesta social, a pesar del individualismo acrecentado y de la

ideología de la eficiencia del libre mercado. Porque para las clases subalternas la sociedad neoliberal es más asimétrica en poderes y riqueza que la del Estado Social y el individualismo no resuelve las imposiciones de Estados y grandes empresas, lo que lleva de cualquier forma a agruparse, pero sin la centralidad del pasado, puesto que no hay utopías ni organizaciones totales. Es decir, neoliberalismo es sinónimo de individualismo y a la vez de reagrupamiento.

En estas condiciones, los pactos corporativos neoliberales, aunque subordinados, algo han redituado para las organizaciones subalternas (Mahrukt, 2007). Ha sido así, porque tampoco el individuo *neoliberalizado* confía en el sistema de gobierno, parlamentario o judicial que depende cada vez más de los grandes poderes, que ha convertido las elecciones de funcionarios en resultado del marketing y de la manipulación de los medios masivos de información. En síntesis, el corporativismo neoliberal, que podríamos llamar también Postcorporativismo (De la Garza, 2001), es un mecanismo de gobernabilidad y de toma de decisiones extra democracia liberal y no puede ser simplemente eliminado porque la sociedad nunca se puede reducir al mercado.

Este Postcorporativismo tiene por ahora rasgos como los siguientes:

- a) Es una forma de gobernabilidad sobre aspectos parciales que implica una subordinación, más que al Estado, a las grandes corporaciones empresariales, guiado por la globalización, la competitividad y el crecimiento económico. Puede ser un pacto con actores pasivos que aceptan la globalización, los ajustes y las tendencias a la flexibilidad como una fatalidad, tratando de salvar lo mínimo, pero también puede haber un corporativismo de rama o de empresa, más activo en el establecimiento de proyectos productivos que permitan elevar la productividad y la calidad. Este tipo de corporativismo no debería ser denominado simplemente micro sino específicamente corporativismo de la productividad (De la Garza, 2002).
- b) Se trata de un corporativismo defensivo desde el punto de vista de los sindicatos: defender lo posible, sobre todo el empleo, pese a que sufra el salario.
- c) Un corporativismo que firma pactos, en general no nacionales sino parciales, descentralizados y flexibles.
- d) Un corporativismo al que se han añadido organizaciones y movimientos sociales no laboristas.

Neoliberalismo y Postcorporativismo en México

El Corporativismo Mexicano conformado en la década de los treinta, con sus antecedentes en la CROM (Confederación Revolucionaria de Obreros Mexicanos) de los años veinte, combinó la representación de intereses de los trabajadores con la intermediación y subordinación de

estos frente al Estado y las empresas (Bizberg, 1990). Cuando hubo representación y en las diversas formas de intermediación, en general no se dio a través de formas democráticas de selección de las dirigencias y de toma de decisiones, se trató más bien de un corporativismo autoritario subordinado al Estado.

Pero el Corporativismo Mexicano también fue una forma de gobernabilidad extra-constitucional, paralelo al Parlamento y a la lógica ciudadana. Para que esta gobernabilidad funcionase no bastó que el Estado apoyase el monopolio de la representación de los sindicatos corporativos a través de medidas legales y extralegales sino que se nutrió de un amplio sistema de intercambios con las bases obreras a cambio del orden laboral, el apoyo a las políticas gubernamentales en lo económico, político y social, y el voto por el PRI. Estos intercambios se estratificaron según la importancia política y gremial de las organizaciones obreras: en la cúspide estaban los grandes sindicatos nacionales de industria, especialmente de las empresas paraestatales, seguidas de las privadas grandes, a continuación los sindicatos de los trabajadores del Estado y en la cola los de las empresas medianas y pequeñas. En condiciones muy diferentes siempre estuvieron los trabajadores no organizados de los microestablecimientos, autoempleados y los que trabajan con la familia. Estos intercambios incluyeron salarios y prestaciones económicas al alza hasta 1976, extensión de la seguridad social y favores diferenciados para los trabajadores en los lugares de trabajo. Para los líderes implicaron puestos de elección popular y, en los gobiernos a diferentes niveles, tráfico de influencias y posibilidades de hacer negocios diversos, legales e ilegales, utilizando amplias redes de relaciones y, sobre todo, de formar parte de la élite del poder, junto a funcionarios partidarios, gubernamentales y empresarios (De la Garza, 1994).

Pero el Corporativismo Mexicano no fue solamente una forma de representación parcial, piramidal y autoritaria de intereses, una forma de gobernabilidad y de control de los trabajadores, y un sistema de intercambios, sino también fue parte del circuito keynesiano a la mexicana: Estado Social Autoritario y Modelo Económico de Substitución de Importaciones (De la Garza, 1989). Desde los años cincuenta, el estrato alto de la clase obrera se convirtió en pieza importante para compaginar oferta manufacturera dirigida al mercado interno y demanda de productos de consumo industriales (*idem*). Es decir, el circuito keynesiano entre oferta y demanda se trataba en parte de cerrar, por la inducción de esta última, a través de llevar los salarios de la capa alta de los trabajadores hacia el alza, así como por el gasto del Estado en inversión productiva, el gasto corriente de la administración pública y el social.

La crisis del Estado Social Autoritario la hemos tratado con detalle en otros momentos (De la Garza, 1989) y hemos discutido también acerca de la crisis del Corporativismo Mexicano (De la Garza, 1994). Dos factores consideramos que han contribuido a la crisis estructural de este último desde los años ochenta y con toda claridad en estos momentos: por un lado, la transformación del Estado hacia el neoliberalismo (De la Garza, 2003).

El Estado Neoliberal no trata ya de inducir el crecimiento de la demanda agregada a través de su gasto, ni llevando los salarios a la alza; tampoco esto se deja a las libres fuerzas del mercado, pues este Estado influye decididamente en los aumentos salariales a favor del capital. Al dejar de inducir la demanda, el Estado Neoliberal afectó a algunas de las formas principales de los intercambios que permitían la reproducción del corporativismo: el Estado deja de ser el medio para conseguir, como parte de la gran negociación política, los aumentos salariales y las prestaciones a la alza, y se maneja el salario como variable de ajuste para controlar la inflación y alentar la inversión; la decadencia de la seguridad social, la privatización subterránea de los servicios de salud y la abierta de las pensiones, así como la focalización del gasto social hacia la extrema pobreza que poco toca a los trabajadores asalariados y especialmente de los gremios importantes políticamente; las privatizaciones directas que, excepto en el caso de Telmex, se han traducido en recortes de personal, disminución de prestaciones y prerrogativas para los sindicatos, y flexibilizaciones unilaterales de los contratos colectivos de trabajo. Es decir, el neoliberalismo para la relación corporativa ha significado una crisis de intercambios, pero sin irrupciones importantes de los trabajadores (Ortega Riquelme, 2006).

En el cuadro 6 se puede ver la evolución de las remuneraciones medias reales en las últimas dos décadas: una disminución real del 68.4 por ciento del salario mínimo entre 1980 y 2012, de 50.5 por ciento en término reales de los salarios de las grandes empresas (ramas federales) y un estancamiento de las remuneraciones totales (salario, prestaciones gastos en seguridad social) en la manufactura.

Cuadro 6

Cambios en el salario mínimo y los salarios contractuales reales

Periodo	Salario mínimo real %	Salario Contractual %
1980-1990	-50.69	-36.37
1990-2000	-36.46	-25.45
2001-2006	-2.28	-0.75
2007-2012	0.02	-0.5
1980-2011	-68.4	-50.5
1990-2012	-31.4	-21.95

Fuente: Calderón, Felipe (2012) anexo al VI Informe presidencial. Presidencia de la República.

Nota: se llama salario contractual al que se desprende de la firma de contratos colectivos.

No obstante que los gobiernos priistas neoliberales siguieron firmando pactos Económicos con los sindicatos y empresarios, fue en especial para respaldar su política económica y salarial; tales pactos con menores implicaciones los continuaron los gobiernos panistas.²

Las condiciones materiales de los trabajadores desmejoraron durante los años del neoliberalismo, el porcentaje de trabajadores sin prestaciones se incrementó y el porcentaje de trabajadores que no contaron con un contrato escrito por tiempo indeterminado se mantuvo mayoritario.

Cuadro 7

Balance laboral del sexenio de Felipe Calderón (enero 2007-noviembre 2012)

	Enero 2007 %	Noviembre 2012 %
Desocupación	4.6	5.12
Con ingreso menor o igual a 5 salarios mínimos	88.5	91.1
Sin acceso a la salud	62.5	65.6
Sector informal	26.9	27.7
Porcentaje total de informales		60.0
Subocupados	7.7	7.55
Asalariados sin contrato escrito	46.3	50.4
Tasa de condiciones críticas de ocupación	10.52	11.3
Porcentaje de desocupados con educación media superior y superior		37.8
Asalariados sin acceso a prestaciones	36.7	39.8
Tasa de sindicalización	16.7 (2005)	14.5 (2010)

Fuente: elaboración propia a partir de la Enoe (Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo).³

Es decir, fueron minados resortes de intercambio clientelar entre la base obrera y los líderes sindicales.

La tasa de sindicalización ha tenido en estos años del neoliberalismo una gran caída, sin embargo, no por la decisión de los trabajadores de dejar los sindicatos, puesto que las cláusulas de exclusión (*close shop*) siguen vigentes, sino por quiebra de empresas o por despidos.

² En el año 2000, por primera vez en 80 años, la derecha representada por el Partido Acción Nacional llegó a la presidencia de la república, la que conservó por dos sexenios.

³ Encuesta representativa del empleo elaborada por el Inegi.

Cuadro 8

Tasa de sindicalización

Entidad	I trimestre de 2005			I trimestre de 2010		
	Total	Sindicalizados	% de sindicalizados	Total	Sindicalizados	% de sindicalizados
Total	26.165.241	4.360.855	16.7	28.967.915	4.192.541	14.5
Aguascalientes	285.122	40.666	14.3	329.076	47.882	14.6
Baja California	865.438	84.238	9.7	995.922	105.578	10.6
Baja California Sur	153.059	27.511	18.0	180.949	36.847	20.4
Campeche	191.478	33.126	17.3	213.284	40.714	19.1
Coahuila	690.661	172.787	25.0	754.976	134.503	17.8
Colima	179.128	29.080	16.2	196.186	31.985	16.3
Chiapas	678.228	90.927	13.4	810.516	102.712	12.7
Chihuahua	868.588	131.494	15.1	924.223	99.047	10.7
Distrito Federal	2.784.210	503.034	18,1	2.898.397	428.898	14.8
Durango	348.315	56.914	16.3	377.387	58.273	15.4
Guanajuato	1.169.667	126.870	10.8	1.307.289	117.676	9.0
Guerrero	500.526	105.320	21.0	572.186	103.597	18.1
Hidalgo	509.404	75.343	14.8	564.349	68.801	12.2
Jalisco	1.866.944	232.309	12.4	2.103.385	260.718	12.4
México	3.810.712	644.443	16.9	4.272.550	579.488	13.6
Michoacán	891.384	98.552	11.1	954.053	120.556	12.6
Morelos	426.346	60.077	14.1	475.149	59.575	12.5
Nayarit	242.467	46.002	19.0	259.261	54.154	20.9
Nuevo León	1.348.029	271.281	20.1	1.465.986	260.796	17.8
Oaxaca	524.297	99.335	18.9	611.555	111.337	18.2
Puebla	1.221.916	142.609	11.7	1.333.019	140.147	10.5
Querétaro	411.834	75.629	18.4	461.895	69.066	15.0
Quintana Roo	338.219	62.590	18.5	449.859	71.839	16.0
San Luis Potosí	552.992	116.926	21.1	607.447	120.190	19.8
Sinaloa	763.635	112.314	14.7	789.660	90.706	11.5
Sonora	701.253	120.980	17.3	747.168	124.774	16.7
Tabasco	477.117	85.700	18.0	543.917	78.779	14.5
Tamaulipas	847.247	255.815	30.2	907.918	236.128	26.0
Tlaxcala	247.467	49.046	19.8	268.808	44.208	16.4
Veracruz	1.513.822	298.760	19.7	1.727.799	268.592	15.5
Yucatán	495.291	58.600	11.8	570.836	64.890	11.4
Zacatecas	260.445	52.577	20.2	292.910	60.085	20.5

Fuente: INEGI. Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE).

La influencia de los sindicatos corporativos, en el PRI y en el parlamento, disminuyó substancialmente: el porcentaje de diputados de organizaciones obreras del Congreso del Trabajo (CT)⁴ pasó del 21.5 por ciento entre 1979 y 1982 a 7.14 por ciento en el periodo de 2006-2009.

Sin embargo, los sindicatos corporativos se volvieron garantes de la paz laboral: a pesar de la precarización de los empleos, las huelgas disminuyeron substancialmente, como se ve en el cuadro 9. En cambio, los conflictos individuales, que muchas veces no pasan por los sindicatos, se mantuvieron muy elevados.

Cuadro 9

Demandas individuales, colectivas y huelgas federales

Año	Demandas individuales	Demandas colectivas	Huelgas estalladas
1980	4.674	201	93
1985	19.272	1.406	125
1990	27.224	548	150
1995	44.611	1.639	96
2000	45.260	423	26
2001	43.103	504	35
2002	45.265	292	45
2003	47.661	335	44
2004	50.590	337	38
2005	51.948	344	50
2006	59.298	411	55
2007	73.072	464	28
2008	91.002	483	21
2009	94.608	355	19
2010	103.773	400	11
2011	100.373	413	13
2012	90.796	459	19
2013	83.464	464	18

Fuente: STyPS, Estadísticas Laborales.

⁴ Organismo cúpula del sindicalismo corporativo mexicano. Sus dos organizaciones principales son la CTM y la FSTSE. Incluye otras confederaciones como la CROC, la CROM, la COR y sindicatos nacionales de industria como el minero metalúrgico.

En el año 2000, la derrota del PRI y la llegada al poder de un partido anticorporativo (PAN) hizo suponer a una parte de los analistas que las relaciones corporativas entre los sindicatos y el Estado sufrirían cambios. Sin embargo, tanto la CTM como la UNT (Unión Nacional de Trabajadores)⁵ compitieron en felicitar al candidato triunfante y prestarse a dialogar con el mismo.⁶ La CTM prometió al nuevo gobierno impulsar el Acuerdo por una Nueva Cultura Laboral con orden, paz y armonía con los empresarios. El sindicato de petroleros reconoció también el triunfo y pidió respeto a las relaciones laborales en Pemex y que la empresa no fuera privatizada; el de Mineros reconoció por igual el triunfo del PAN y pidió respeto a la autonomía de los sindicatos; otro tanto hizo la FSTSE (Federación de Sindicatos de Trabajadores al Servicio del Estado). La UNT no sólo felicitó al candidato triunfador sino que pidió el fin del corporativismo y enarbó sus propuestas de negociación de la productividad y alianza con las empresas (corporativismo de la productividad). Detrás de este panorama estaban las ideas del nuevo presidente durante la campaña: acabar con el corporativismo, favorecer la democracia sindical, no al populismo y al neoliberalismo, mejorar las condiciones laborales, respeto a los derechos de los trabajadores, mejorar la capacitación para el trabajo, repartir los frutos de la productividad.

Para el gobierno de derecha se abrían varias alternativas: primera, favorecer la libertad sindical, tal como lo postulase en el discurso; para esto podía emprender una campaña en contra de los contratos de protección (contratos simulados que no conocen los trabajadores) y de los apoyos estatales al corporativismo, lo que pudiera llevar hacia una reforma democrática de la Ley laboral; segunda, una política más moderada que la primera, pero que apuntase hacia un respeto a la legalidad vigente con funcionarios honestos en las Juntas de Conciliación y en el Registro de Asociaciones; y tercera, no hacer grandes cambios, considerando la experiencia del PAN en los estados en los que tienen gobernadores como Baja California Norte, en donde habían entrado en un *modus vivendi* con las centrales oficiales, sin favorecer a independientes, jugando entre ellas y utilizando los resortes legales y extralegales para conformar una suerte de restauración corporativa no partidaria, cuyo único interés era satisfacer al máximo a los inversionistas. Esto último fue lo que sucedió.

Para los sindicatos del Congreso del Trabajo, a su vez, se abrían varias opciones: la primera era la de seguir a la cola del PRI apoyando sus campañas electorales y parlamentarias, esperando nuevas elecciones; la segunda, entrar en negociación con el nuevo gobierno. Por parte de la UNT al parecer sólo existía la opción ya emprendida, la de mostrarse como

⁵ Creada en 1997 con disidentes del Congreso del Trabajo y sindicatos independientes.

⁶ La clasificación clásica del sindicalismo en México es la de sindicatos corporativos. Pertenecen al PRI y están agrupados en el Congreso del Trabajo (CT), cuya mayor confederación es la CTM (Confederación de Trabajadores de México). El sindicalismo independiente tradicionalmente fue de izquierda; sus agrupaciones mayores son la UNT y el Frente Sindical Mexicano. Un tercer tipo de corporativismo ha sido el llamado Blanco o Patronal, de control directo de las gerencias, sin mediación del PRI.

la base de un nuevo sindicalismo responsable ante la economía y las empresas, interesado en la productividad, democrático, propositivo. Su estrategia se basa en convertirse en el centro de un nuevo pacto social basado en la productividad, la legalidad y la democracia.

Por su parte, los grandes empresarios que controlan a la mayoría de las organizaciones patronales pudieron emprender una crítica al corporativismo por su corrupción, escasa representatividad y poco interés en la productividad; o bien presionar al gobierno para que nada cambiara, excepto la flexibilidad a nivel de la ley laboral.

A catorce años de distancia de la llegada de la derecha al gobierno federal podemos concluir que las relaciones sindicales, que en su mayoría siguen en manos de sindicatos corporativos, han tenido un cambio importante: la restauración parcial de las relaciones corporativas que se habían debilitado en la primera parte del neoliberalismo (1986-2000) entre sindicatos y Estado, dirigidas por la derecha.

El sindicalismo independiente, representado por la UNT y el Frente Sindical Mexicano, hoy nueva confederación impulsada por el SME (Sindicato Mexicano de Electricistas), no creció en este período y los acercamientos de la primera con el gobierno, al grado de participar en una parte del proceso de propuesta de una nueva ley laboral, terminó en distanciamiento. El Frente Sindical Mexicano tuvo un tropiezo importante con la liquidación del SME por decisión gubernamental, su principal impulsor.

En cambio, el Congreso del Trabajo estableció buenas relaciones con el gobierno federal, apoyando *el diálogo entre los factores de la producción* impulsado por la Secretaría del Trabajo, el proyecto de Ley Laboral del PAN, los aumentos salariales anuales a partir de la comisión nacional de salarios mínimos, como en los tiempos de los gobiernos priistas, y garantizando la paz laboral.

Durante los últimos dos sexenios, la huelga no fue un medio muy socorrido para solventar los conflictos obrero patronales: de inicios de los noventa a los primeros años de este siglo, las huelgas decayeron casi a un tercio y se estabilizaron en este nivel. Otro tanto sucedió con los conflictos colectivos sin emplazamiento a huelga, pero, en cambio, los conflictos individuales solo en jurisdicción local aumentaron en un 84.4 por ciento entre el 2000 y el 2012. Los datos anteriores muestran que las preocupaciones empresariales, por poner obstáculos legales a las huelgas a través del proyecto de legislación, no obedecen a la actividad huelguística actual, sino que tienen un carácter preventivo frente al predominio de trabajos precarios en el país. Los 12 años de gobiernos del PAN no se caracterizaron por un incremento en la conflictividad laboral colectiva, para esto, el sistema corporativo mostró su eficiencia.

El corporativismo en México demostró con su restauración en los gobiernos del PAN que más que de partido es de Estado; en esta medida, las direcciones sindicales entraron en negociaciones no muy diferentes a las de la era priista: intercambiar paz laboral por

protecciones estatales al monopolio de la representación corporativa, erradicando liderazgos u organizaciones alternativas. Además, la red de relaciones corporativas no solo implica a las cúpulas de mayor poder, sino también las de niveles medio y bajo, es decir, de los niveles de entidad federativa, rama o bien en el de la empresa. Estas redes de complicidad en las que el eje central es también la paz y el control laboral a cambio del monopolio de la representación y más prebendas para los dirigentes, no cambiaron al volver el PRI al poder en el 2012. Anteriormente, en estados como Baja California y Chihuahua se había demostrado que era posible la convivencia y los acuerdos entre sindicatos del PRI con gobiernos estatales del PAN, porque en el plano laboral defienden intereses semejantes. Esta tupida red de compromisos, confianzas, lealtades e intereses es lo que mantiene vivo al corporativismo. Por esto hemos hablado de una restauración de la relación corporativa sindical sin el PRI en los años de los gobiernos panistas.

Pero la restauración corporativa más ambiciosa de los gobiernos panistas fue la creación por parte de la Secretaría del Trabajo de la Mesa Central de Decisión, gran coalición de la mayor parte del sindicalismo (corporativo, independiente y patronal) para llegar al diseño de una nueva ley federal del trabajo. Nuevamente los llamados a concertar eran las corporaciones y al final el Congreso de la Unión se encargaría de su aprobación. Pero este proyecto profundo de restauración y ampliación del corporativismo sufrió una primera frustración al alejarse la UNT de las coincidencias con la política laboral del gobierno, pasar a la oposición y acercarse al FSM.⁷ El asunto se complicó, primero por una diferencia entre líderes que llevó a la fractura de la FSTSE y a la formación de la Federación Democrática de Sindicatos de Servidores Públicos, que, con la presencia del SNTE (Sindicato Nacional de Trabajadores de la Educación), agrupa a la mayoría de los burócratas, pasando la FSTSE a ser federación minoritaria; en segundo término, los conflictos en la cúpula del Congreso del Trabajo en torno a la elección de su presidente llevó a que la CROC, la CROM, la COR⁸ y otros sindicatos nacionales pasaran a la oposición, aunque años después entraron nuevamente al redil.

A lo anterior se añadió el conflicto del gobierno con el liderazgo del sindicato minero metalúrgico, que tenía como antecedente las críticas de este al proyecto de ley laboral y el apoyo a los disidentes del Congreso del Trabajo, y que explotó en torno al problema de la mina de *Pasta de Conchos*, en el que el dirigente del sindicato responsabilizó al ministerio del trabajo y a la compañía Minera Grupo México del desastre.⁹ Este proceso de deslegitimación

⁷ Frente sindical Mexicano; frente de sindicatos independientes y movimientos sociales encabezado por el Sindicato Mexicano de Electricistas (SME), sindicato de la zona centro del país de larga tradición democrática.

⁸ COR: Confederación de Obreros Revolucionarios, tercera confederación corporativa; CROC: Confederación Revolucionaria de Obreros y Campesinos, segunda confederación corporativa; CROM: Confederación Revolucionaria de Obreros Mexicanos, central corporativa más antigua, la tercera en tamaño.

⁹ El autor hace referencia a la explosión ocurrida en la mina de carbón *Pasta de Conchos*, situada en Nueva Rosita de Coahuila, por la que murieron 65 mineros el 19 de febrero de 2006 (Nota del editor).

de la política laboral y sindical de los gobiernos panistas, más la coyuntura electoral de 2006 en la que el PAN y el PRD mostraron fuerzas equivalentes, y la torpeza de operadores políticos, ignorantes de tradiciones y de las culturas de los sindicatos, han unido, bien que coyunturalmente, fuerzas impensables de hacerlo en otro momento: el Frente Sindical Mexicano, siempre reacio a las acciones conjuntas con los corporativos; la UNT, distanciada de los corporativos y en relaciones, pero no de confianza, con el FSM; la Coalición de Sindicatos Nacionales y Confederaciones del Congreso del Trabajo, disidentes del Congreso del Trabajo y de lo que queda de la FSTSE, considerados tan corporativos como estas dos organizaciones; y la Federación Democrática de Sindicatos de Servidores Públicos, escindida de la FSTSE, anatematizada por el FSM, por la UNT, por los líderes sindicales priistas. Esta coalición fue frágil y efímera, pero sí simbolizó dos fracasos del régimen panista en lo sindical:

En primer lugar, la ilusión de convertir al sindicalismo corporativo en su conjunto a la doctrina social de la Iglesia Católica (también corporativa) que estaba fuera de los principios propios a las tradiciones sindicales mayoritarias en México y a sus prácticas. Si bien los dirigentes sindicales que participaron inicialmente en la Mesa Central de Decisión, incluyendo los de la UNT, firmaron su adhesión a *los nuevos principios* que guiarían en el futuro las relaciones laborales, tal firma no trascendió a la duración de un documento olvidado y, aunque el secretario del trabajo insistió en las exhortaciones cristianas, más despertó sonrisas que adhesiones.

En segundo lugar, la propia restauración corporativa se debilitó con tantas disidencias, aún si el propio gobierno se ha cuidado de no poner en cuestión el otro eje del pacto, la protección del monopolio de la representación, desconociendo a la dirigencia del minero, con titubeos respecto de la nueva federación burocrática, imponiendo la dirigencia del Congreso del Trabajo y, finalmente, tratando de apadrinar a una nueva central (Alianza Sindical Mexicana) con sindicatos blancos, de protección, y una escisión de la CROC bajo la guía de la doctrina social de la Iglesia Católica. El resultado ha sido la fusión de varias centrales de sindicatos patronales con otros corporativos y su crecimiento espectacular, al grado de ser la segunda central del país.

Conclusiones

A pesar de que el corporativismo mexicano ha perdido fuerza en el plano económico y político, no ha desaparecido, si bien se han reestructurado las relaciones con el Estado y los partidos políticos. Actualmente toma cuatro formas principales:

1) La del antiguo corporativismo, todavía mayoritario en número de afiliados, con capacidades de intercambio muy raquíticas pero que es, sin embargo, una garantía de control sobre los trabajadores, específicamente en los lugares de trabajo a través de medidas legales-*close shop* y la ley no obliga al voto secreto y directo para elegir dirigentes sindicales;

la ley obliga a los sindicatos a registrarse ante la Secretaría del Trabajo. La negociación de las relaciones laborales en las Juntas de Conciliación y Arbitraje sigue manejándose como asunto de Estado. El panismo se ha visto dispuesto a negociar flexibilidad por el mantenimiento de las garantías legales —y extralegales— al corporativismo en sus proyectos de ley laboral, encabezadas por la Secretaría del Trabajo. Este corporativismo sigue negociando el control de los trabajadores en sus demandas a cambio del monopolio de la representación garantizada por el Estado, sin importar que al frente esté un partido diferente del PRI. Es decir, la funcionalidad de este corporativismo en la era neoliberal es sobre todo en el nivel micro de las empresas. En el macro, aunque fue llamado a convalidar la política económica de los gobiernos priistas neoliberales a través de la firma de Pactos Económicos, su papel ha sido menos importante y, a pesar de que los gobiernos panistas lo haya incorporado en diálogos con los sectores de la producción, su intervención en la política económica, aunque fuera nominal, ha desaparecido. Sin embargo, los sindicatos de este tipo sí fueron llamados a convalidar las reformas regresivas de la seguridad social y la ley laboral, intercambiando flexibilidad en las empresas por el mantenimiento de las leyes corporativas. También es notable la pérdida de influencia de estos sindicatos en el sistema político, en el PRI y en el parlamento. Son sindicatos que han aceptado pasivamente las caídas del salario real durante largos años y los despidos masivos a partir de reestructuraciones de las empresas o privatizaciones.

2) El corporativismo de la producción. Pocos sindicatos y empresas optaron por este corporativismo propositivo en cuanto a cómo elevar la productividad en el nivel micro, combinado con la política de bonos de productividad. Los gobiernos neoliberales quisieron encauzar estas nuevas alianzas entre sindicatos y empresas por la productividad con beneficios en bonos para los trabajadores a partir del gobierno de Salinas de Gortari (1988-1994). En los primeros años, el número de sindicatos con convenio de productividad y de trabajadores en este régimen crecieron espectacularmente. Sin embargo, el incremento en el ingreso que estos bonos proporcionaron fueron muy bajos y en los últimos años empresas y sindicatos han perdido interés en extenderlos. Sin embargo, hay empresas como Telmex en las que este esquema sí funcionó para aumentar la productividad y, a la vez, el ingreso de los trabajadores. Este corporativismo de la productividad sigue presente, así como los esfuerzos panistas, priistas y perreditas de consagrarlos en una nueva ley federal del trabajo a través de comisiones mixtas de productividad y sistemas de bonos (De la Garza, 2002).

3) El corporativismo cristiano. La idea del corporativismo en el cristianismo es antigua y los grupos panistas más clericales la retomaron desde el año 1995, y especialmente durante el sexenio panista de Vicente Fox (2000-2006). Este corporativismo parte de principios como los siguientes: patrones y trabajadores comparten una misma esencia; la empresa debe concebirse como una comunidad solidaria y de amor; no hay contradicción

de intereses entre obreros y patrones; en esta medida hay condiciones para fomentar una cultura solidaria entre las dos partes por la productividad y la calidad. Esta perspectiva ha ido ganando terreno en forma callada, reagrupando a antiguos sindicatos patronales que no eran del PRI ni de la izquierda y algunos escindidos del Congreso del Trabajo, al grado de que actualmente conforman en la ASM la segunda central del país. Su terreno es el de colaboración subordinada del sindicato a la gerencia, diferente del corporativismo tipo 2, aunque tienden a acercarse.

4) El corporativismo flexible en el sistema político. El ejemplo más acabado ha sido el del SNTE, que inició como antiguo corporativismo y fue derivando en un gran pragmatismo político frente a un Estado ya no monolítico sino policéntrico en términos de partidos en el poder y corrientes o líderes. Este corporativismo es novedoso en cuanto a las relaciones con el sistema político, de manera flexible apoya lo mismo a un partido que a otro dependiendo de las circunstancias en cada coyuntura. A la vez es muy tradicional en las relaciones clientelares con sus bases, a las que moviliza conforme a sus pactos político partidarios. Su debilidad estriba, primero, en su gran desprestigio frente a la ciudadanía por el descuido de la calidad de los servicios que prestan sus agremiados, desprestigio que recientemente ha llevado a la ruptura de pactos con sus socios partidarios y a su debilitamiento político y al encarcelamiento de su máxima dirigente.

En cuanto al empresariado, sus organizaciones han perdido presencia aunque siguen actuantes (Figueroa, 2005) (Arenas, 2009), (Iranzo, 2011) en aras de la influencia de las grandes compañías, sean de capital nacional o extranjero. Estas grandes corporaciones, como organizaciones productivas, ya no han necesitado ser representados por cámaras patronales pues cuentan con acceso directo a los entretelones del poder político.

Las organizaciones campesinas, que en otras épocas fueron muy importantes, no son ni la sombra de lo que fueron: se han dividido y reagrupado múltiples veces y han surgido otras con cada vez menos influencia en las políticas públicas. Las antiguas organizaciones urbano populares están casi extintas, han sido substituidas por organizaciones por tipo de ocupación informal –vendedores ambulantes, taxistas, microbuses, etc. Muy fragmentadas pero a la vez beligerantes frente a la disputa por el espacio público como espacio de trabajo. Estas comparten con el corporativismo flexible su pragmatismo frente a las autoridades gubernamentales locales y los partidos cuya fuerza puede cambiar en el corto tiempo.

Faltaría por anotar la presencia de organizaciones de indígenas, ecologistas, lesbianas, gays, derechos humanos, etc. Nuevos actores casi todos, unas son auténticas organizaciones, otras son ONGs o pequeños colectivos pero con capacidad de poner el dedo en la llaga a través de medios de comunicación, parlamentarios o partidos.

Esta diversidad, fragmentación de las organizaciones con posibilidades corporativas, conforma un panorama muy abigarrado de organizaciones y grupos (Alexander, 2006).

Estos se han multiplicado, aunque solo en momentos culminantes de la conflictividad social logran coincidir (como cuando la caravana zapatista a la ciudad de México). Sin embargo, el panorama de multicorporativismo real o potencial amplio, no ha podido revertir las políticas salariales negativas para los trabajadores ni frenar los aspectos negativos de la reforma laboral de 2012. En las concepciones de los tres grandes partidos políticos no está la desaparición del corporativismo sino su sometimiento más cabal y ampliado: unos porque vienen de esa tradición y piensan seguir fomentando sus bondades políticas -PRI y PRD-, y el otro, el PAN, porque cuenta con la influencia de cristianos doctrinarios que miran hacia un corporativismo con esa orientación o de empresarios educados en las tradiciones corporativistas priistas. Es decir, no es previsible y menos con la crisis actual del neoliberalismo, la desaparición del corporativismo, en todo caso sufrirá nuevas transformaciones.

Referencias bibliográficas

- Alexander, Jeffrey** (2006). *The Civil Sphere*. Oxford, Oxford University Press.
- Arenas, Nelly** (2009). «Las Organizaciones Empresariales Colombianas bajo el Gobierno de Chávez», *Revista Cuadernos del Cendes*, año 26, n° 21, mayo-agosto, pp. 1-26.
- Bartoy, Armando y Rosana Resende** (2007). «Class Relations in Brasil's New Neoliberal Phase», *Latin American Perspectives*, vol. 34, n° 5, septiembre, pp. 115-131.
- Bizberg, Ilán** (1990). *Estado y Sindicalismo en México*. México, D.F., El Colegio de México.
- Campbell, J. y O. Pederson** (2001). *The Rise of Neoliberalism and Institutional Analysis*. Princeton, Princeton University Press.
- Correa, Sofía** (2008). «El Corporativismo como Expresión Política del Socialcristianismo», *Teología y Vida*, vol. XLIX, n° 3, pp. 467-481.
- Crouch, Colin** (2005). «Models of Capitalism», *New Political Economy*, vol. 10, n° 4, diciembre.
- Crouch, Colin y W. Streeck** (2003). *The Diversity of Democracy*. Northampton, M.A., E. Elger.
- Crouch, Colin y W. Streeck** (eds.) (1997). *Political Economy of Modern Capitalism*. London, Sage.
- De la Garza Toledo, Enrique** (2005). «Modelos de Producción en el sector maquilador», *Revista de Contaduría y Administración*, enero-abril, n° 215, UNAM, pp. 89-125.
- De la Garza Toledo, Enrique** (2003). «La Crisis de los Modelos Sindicales y sus Opciones» *La Situación del Trabajo en México*. México, D.F., Plaza y Valdés
- De la Garza Toledo, Enrique** (2002). *La Democracia de los telefonistas*. México, D.F., Plaza y Valdés-UAM.
- De la Garza Toledo, Enrique** (2001). «La Democracia en Tiempos del Postcorporativismo», en *Democracia y Cambio Sindical en México*. México, D.F., Plaza y Valdés
- De la Garza Toledo, Enrique** (1994). «Corporativismo, Teoría y Transformación», *Iztapalapa*, año 14, n° 34, julio-diciembre.
- De la Garza Toledo, Enrique** (1989). *Ascenso y Crisis del Estado Social Autoritario*. México, D.F., El Colegio de México.
- De la Garza Toledo, Enrique y Alfonso Bouzas** (1998). *Flexibilidad del Trabajo y Contratación Colectiva*. México, D.F., UNAM.
- De la Garza Toledo, Enrique y Julio César Neffa** (2010). *Trabajo y Modelos de Producción en América Latina*. Buenos Aires, Clacso.

Di Benedetto, Donatella (2001). *Crisis Orgánica y Revolución, Americanismo y Corporativismo*. Santiago, Chile, Universidad de Chile.

Figueroa Salamanca, Helwar (2005). «El Estado Corporativo Colombiano», *Anuario Colombiano de Historia Social y de la Cultura*, n° 32, pp. 99-148.

Iranzo, Consuelo (2011). «Chávez y la Política Laboral en Venezuela», *Trabajo*, año 5, n° 8, julio-diciembre.

Katz, Harry y Owen Darbishire (2000). *Converging Divergences*. Cornell, ILR/Cornell University Press.

Kerr, Clark y John Dunlop (1964). *Industrialism and Industrial Man*, Oxford, Oxford University Press.

Lehmbruch, G. y P.C. Schmitter (1982). *Patterns of Corporatist Polycy-Making*. California, Sage.

Mahrukt, Doctor (2007). «Lula's Development Council: neocorporatism and policy reform in Brasil», *Latin American Perspectives*, vol. 34, n° 6, noviembre, pp. 131-418.

Malloy, J. (1987). *Authoritarianism and Corporatism in Latin America*. London, University of Pittsburg Press.

Molina, Oscar y Martin Rhodes (2002). «Corporatism, the Past, Present and Future of the Concept», *Annual Review of Political Science*, n° 5, pp. 305-31.

Ortega Riquelme, Juan (2006). «Acuerdos Tripartitos y Gobernanza Económica en el México del Fin de Siglo», *Foro Internacional*, vol. 46, n° 2, pp. 227-262.

Pérez Díaz, Víctor (1994). *La Primacía de la Sociedad Civil*. Madrid, Alianza.

Pizzorno, A., E. Reyneri, M. Regini e I. Reglaglia (1978). *Lotte Operaia e Sindacato: il ciclo 1968-72 in Italia*. Bologna, Il Mulino.

Regini, Mario (2000). «Between Deregulation and Social pacts», *Politics and Society*, 28, 5.

Rehfeldt, Udo (2000). *Globalización, neocorporatism y Pactos Sociales*. Buenos Aires, Lumen.

Sako, Mari y H. Sato (1997). *Japanese Labour and Management in Transition*. London, Routledge.

Schmitter, P. C. (1979). *Trends Toward Corporatist Intermediation*. London, Sage.

Wiarda, Howard (2004). *Authoritarianism and Corporatism in Latin America-revised*. Florida, University of Florida Press.

Wiarda, Howard (2009) «The Political Sociology of a Concept: corporatism and the distinct traditions», *The Americas*, vol. 66, n° 1, julio, pp. 81-106.