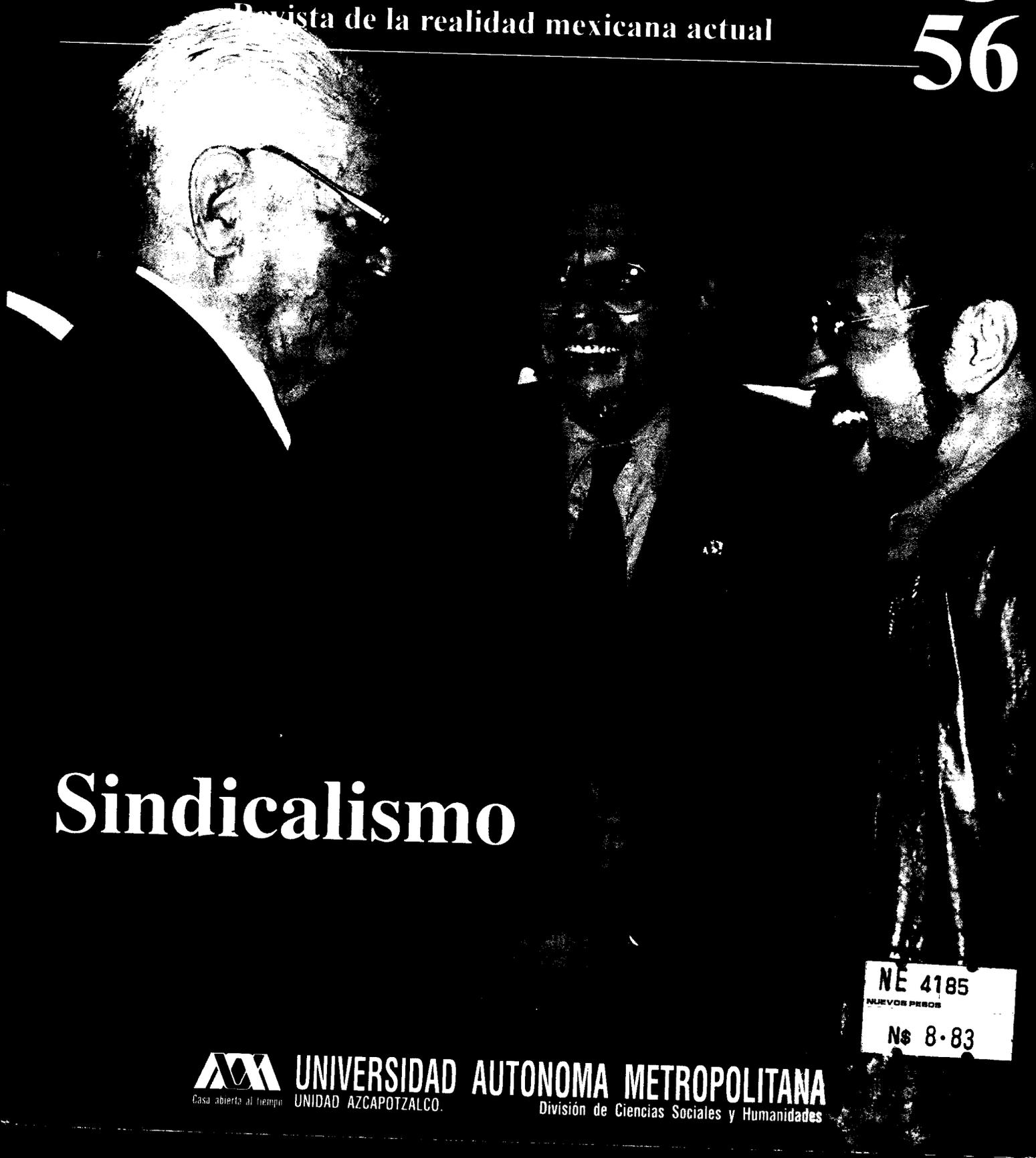


# EL Cotidiano

ISSN 0186-1840  
julio, 1993  
año 9 \$ 14,000.00  
NS 14.00

Revista de la realidad mexicana actual

56



## Sindicalismo

NE 4185  
NUEVOS PESOS  
Ns 8-83



Casa abierta al tiempo

UNIVERSIDAD AUTONOMA METROPOLITANA  
UNIDAD AZCAPOTZALCO.

División de Ciencias Sociales y Humanidades

# Reestructuración del corporativismo en México: siete tesis

Enrique de la Garza Toledo\*

---

*El corporativismo sindical se ha mostrado impotente para limitar la caída salarial, para vincular productividad con salario, para gestionar positivamente la fuerza de trabajo en las instituciones de seguridad social, para garantizar el puesto de trabajo y para garantizar las protecciones contractuales.*

---

**E**n este ensayo plantearemos siete tesis acerca de la reestructuración del corporativismo en México. Para ello recuperaremos algunas ideas expuestas en trabajos previos y analizaremos hipótesis nuevas acerca del futuro del corporativismo en México, en particular del neocorporativismo.

## El corporativismo sindical y su crisis en México

En análisis previos<sup>1</sup> hemos llegado a la conclusión de que el corporativismo en México no puede ser definido exclusivamente a partir de los rasgos que Schmitter atribuye al corporativismo de Estado.<sup>2</sup> El corporativismo sindical es una forma de relación entre Estado y sindicatos con funciones tanto políticas como económico-productivas, es también una forma particular de articulación entre producción y relaciones laborales. Es propio de este corporativismo el que la arena estatal se convierta en el espacio privilegiado de la acción sindical, tanto para dirimir conflictos como para obtener beneficios. De esta manera, las relaciones laborales al nivel de empresas se subordinan a las políticas estatales y en buena medida se

resuelven en este nivel. La conversión de los sindicatos de la gestión sindical tradicional a las políticas estatales, aunque esta subordinación no signifique ausencia de negociación, de representatividad, ni de beneficios en algunas coyunturas para los trabajadores. Los rasgos de Schmitter, como el monopolio de la representación garantizada por el Estado o la eliminación de liderazgos alternativos a los oficiales son formas que, sin la substancia del tipo de relaciones articuladas, son insuficientes para explicar la emergencia, persistencia y actual reestructuración sindical en México. Además, el corporativismo es efectivamente una forma de representación de intereses, pero es también una forma de dominación de los trabajadores por el Estado.

La crisis del corporativismo en México es un lugar común, cada día se agregan elementos que apuntan en este sentido.<sup>3</sup> En el fondo de su crisis están las transformaciones de dos niveles de la realidad que le daban contenido: del Estado social autoritario al Estado neoliberal, y la reestructuración productiva y económica.

En cuanto a la reforma del Estado, éste dejó de ser puntal de la acumulación del capital y gran regulador de la economía, para convertirse en un coadyuvador de las decisiones privadas de inversión. Por lo que respecta de la reestructuración productiva y económica, hemos afir-

\* Coordinador de la Maestría en Sociología del Trabajo, UAM-I.

mado en otra parte que tiene un carácter polarizante<sup>4</sup> en lo tecnológico, organizacional, en las relaciones laborales, con consecuencias en la competitividad, frente a la apertura al mercado externo y a la globalización de la economía.

La forma como estas reestructuraciones han afectado en forma diferenciada a los sindicatos va de las relaciones macro al nivel del diseño de las grandes políticas que afectan al trabajo (en las que los sindicatos han quedado como simples comparsas), hasta su impacto en el entramado patrimonial que forma parte de los vínculos entre cúpulas sindicales y base obrera: en el sistema político priísta que tiende a ser substituido por el Pronasol como gestor de beneficios materiales; con la decadencia del gasto social tradicional; con la discrecionalidad en favor del capital de la mediación de las instituciones del trabajo; y al nivel del puesto de trabajo, la tensión entre la cultura sindical y obrera patrimonialista, de rigidez del puesto y de garantía del empleo, con respecto de la flexibilidad actual en las relaciones laborales.

El corporativismo sindical se ha mostrado impotente para limitar la caída salarial, para vincular productividad con salario, para gestionar positivamente la fuerza de trabajo en las instituciones de seguridad social, para garantizar el puesto de trabajo y para garantizar las protecciones contractuales.<sup>5</sup>

### El conflicto obrero

La conflictividad obrera decayó profundamente a partir de 1984, llegó a su mínimo hacia 1987, pero a partir de este año algunos indicadores se han mantenido bajos sin disminuir más (números de huelgas federales) y otros han aumentado espectacularmente: los conflictos individuales pasaron de 4,875 en 1980 a 27,776 en 1990; los conflictos por democracia sindical que tuvieron un máximo en 1983, decayeron hasta 1987, pero en 1990 ya tenían el nivel de 1983 y seguían subiendo. Es decir, el panorama actual está lejos de ser el de menor conflictividad obrera, aunque no existan polos de aglutinamiento como en los setentas o principios de los ochenta, pero la paz no está ni en las calles ni en las conciencias.

Frente a la reestructuración de las relaciones laborales y del Estado los sindicatos han seguido diferentes tácticas.

La tradicional oficial: buscando el sindicato seguir accionando al nivel de las cúpulas estatales; la independiente tradicional, que busca incendiar la pradera a la primera provocación; la neocorporativa oficial, que intenta aprovechar el interés empresarial por la productividad como espacio de negociación, sin abandonar la tutela estatal; y la independiente de nuevo tipo que retoma también el espacio productivo, aunque muchas veces con dudas y reticencias.

Este proceso acelerado de cambio en las relaciones sindicales ha llevado a que se formulen hipótesis apresu-

radas acerca del futuro del sindicalismo en México que trataremos de analizar.

H<sub>1</sub>: el corporativismo o tradicional está en crisis y no es funcional al nuevo modelo neoliberal del desarrollo, porque se desinteresa por la productividad (más allá del discurso no tiene una estrategia productiva propia); tiende constantemente a politizar a las relaciones laborales (en el sentido de darles una connotación estatal y buscar su solución en el nivel estatal como problema político amplio; es decir, estataliza las relaciones laborales; se basa en formas patrimoniales de cultura obrera que no apuntan hacia una mayor productividad, sino al control, rentable política pero no productivamente).

H<sub>2</sub>: el recambio del sindicalismo corporativo tradicional puede provenir de la FESEBES, y en particular de Hernández Juárez, por:

- la coincidencia entre el discurso presidencial del primero de mayo de 1990 y el programa de la FESEBES, así como la práctica del sindicato de telefonistas (reestructuración productiva con la participación del sindicato; un sindicalismo con mayor representatividad y capacidad de interlocución; y la continuidad del pacto corporativo, expresado como alianza histórica entre sindicatos y Estado, así como el abandono de la lucha de clases).
- la firma del Acuerdo Nacional para la Elevación de la productividad que sintetiza a las doctrinas gerenciales de gestión de la fuerza de trabajo más modernas, con un reconocimiento explícito de la interlocución sindical en el terreno de la producción
- las alabanzas de funcionarios públicos y empresariales a la dirigencia del sindicato de telefonistas.
- la creación de un discurso sindical nuevo y elaborado, a partir de un grupo selecto de asesores profesionales del sindicato telefonista, donde la productividad es el elemento central articulador
- la reciente intervención de la dirigencia telefonista en el conflicto de la VW, el registro posterior de la FESEBES y la posible incorporación del sindicato de VW a la FESEBES, así como las relaciones y pactos entre esta Federación y los sindicatos de Bancomer, telegrafistas, de la educación y la CROC.

Es decir, según esta argumentación habría una gran coincidencia entre el tipo de sindicalismo que requiere la reestructuración productiva y el mismo proyecto estatal sintetizado en la "democracia industrial" y "desestatalización de las relaciones laborales".

Sin embargo, analizando el problema del futuro sindical en términos de actores y sus proyectos, tal como estos los han practicado e implementado en los últimos años, podemos relativizar las hipótesis del recambio neocorporativo sindical en los siguientes términos:

1. Ha quedado lejano el día en que el Estado era el que casi en forma exclusiva definía las relaciones con los sindicatos, los nuevos actores empresariales cuentan cada vez más con sus preferencias en las formas sindicales. En este sentido, resultaría aventurado, por la experiencia reconocida de flexibilización ya emprendida en México desde la década pasada, afirmar que el empresariado realmente quiere sindicatos muy participativos en los procesos productivos e interlocutores efectivos. Tendríamos que preguntarnos cuáles son las formas que en los últimos 10 años han adquirido la flexibilización de las relaciones laborales en México en los sectores que han hecho transformaciones en este ámbito (dejando fuera a la mayoría de las empresas micro, medianas y pequeñas que no han realizado transformación alguna). Podríamos agrupar en tres tipos la flexibilización laboral emprendida:

a) La flexibilidad neoclásica, es decir, aquella que reduce la flexibilidad a un problema de reducción de

costos, en particular de fuerza de trabajo; como libre asignación interna y externa de la fuerza de trabajo en los procesos productivos. La reducción de la flexibilidad a costos accionaría sobre todo por el lado de la flexibilidad numérica (flexibilidad de la planta de trabajadores) buscando llevarla hacia la baja y por el aumento de la carga de trabajo para tener más producto por trabajador. Esta flexibilidad neoclásica o salvaje es probable que se compagine con antiguas culturas empresariales de carácter autoritario, presentes sobre todo en los sectores antiguos de industria. Una rama en la que es posible visualizar esta primera táctica empresarial es la textil. Las disputas recientes por la flexibilidad de los contratos-ley en textiles tenían como trasfondo no la búsqueda de un interlocutor sindical propositivo, o un nuevo consenso en la fábrica, sino la eliminación de rigideces en forma unilateral. Centrales sindicales como la CROM, del más antiguo cuño corporativo, estarían acordes con esta forma de flexibilidad.

b) Muchos podrían pensar que la flexibilidad neoclásica está condenada al fracaso. Otra parte del empresariado ha implementado una segunda forma, que no presupone la interlocución con los sindicatos, por el contrario buscaría reducir su participación al mínimo (las maquilas de Tijuana serían un caso extremo en este sentido). Se trataría de gerencias más modernas que las anteriores, conocedoras de la nueva "filosofía de la calidad total", pero hostiles a que los sindicatos participen activamente. En este segmento en reestructuración ha tendido a constituirse un sindicato de "neoprotección". Para utilizar el antiguo término que denominaba a los sindicatos de membrete, resultado de un pacto clandestino entre dirigencia obrera y empresarial, abalado por autoridades del trabajo. Antigua forma, pero ahora presente en sectores modernos exportadores y competitivos como las maquilas de Tijuana.<sup>6</sup>

Sin embargo, en estos sectores, las nuevas formas de organización del trabajo tienen un gran auge: los círculos de calidad, equipos de trabajo, células de producción, relación cliente proveedor, etc.

Implica un tipo de relación nueva en los pisos de las fábricas, pero sin todos los atributos japoneses del involucramiento y la participación. Se dan aparejados con escasas protecciones, bajos salarios y altas cargas de trabajo. En este modelo tampoco cabe estrictamente el proyecto neocorporativo.

c) La flexibilización con interlocución con los sindicatos. Esta forma se presenta en un número muy reducido de empresas que comparten algunas características no comunes en México: grandes, con sindicatos relativamente fuertes, que poseían contratos complejos, muy



FOTO: JORGE CLARO/CONOS.

formalizados y con cierta bilateralidad, con una vida sindical activa, aunque no siempre democrática, con direcciones y asesores que se educaron en la última década en un nuevo discurso o trataron de adaptarlo para fines sindicales. En estos casos, la interlocución sindical no ha sido aceptada fácilmente, ni ha sido reconocida en todos los ámbitos que al sindicato interesaran. Este es el modelo que en el discurso se plantea por el Estado y las cúpulas empresariales como el que debería de substituir al antiguo corporativismo improductivo. Sin embargo, la realidad es que son las formas que de alguna manera excluyen a los sindicatos las que de manera masiva han predominado en 10 años de flexibilización laboral en México.

2. Los sindicatos en su gran mayoría no se oponen al discurso de la calidad total, pero continúan accionando en la antigua forma. Para el corporativismo tradicional la relación con el Estado no deja de ser contradictoria y tensa. Por un lado se le cuestiona por no reestructurarse hacia un sindicato corporativo de la producción (como el neocorporativismo) y por el otro es un organismo de control, difícil de substituir al menos mientras la reestructuración siga recayendo sobre los hombros de los trabajadores. Este tipo de sindicato ha sido el firmante principal de los diversos pactos con los empresarios y el Estado en los últimos años. Ha tenido poco que ofrecer a sus agremiados, pero el monopolio de su representación frente a dirigencias independientes emergentes ha sido siempre apuntalado por las autoridades del trabajo. Es decir, mientras prevalezca una concep-

ción de que en la transición primero es la recuperación del capital posteriormente la del trabajo, el sindicalismo corporativo tradicional no puede ser substituido de la noche a la mañana.

Por el lado del neocorporativismo, su discurso habla de interlocución en el campo productivo y de mayor autonomía con respecto del Estado: interlocución han tenido, plasmada en acuerdos productivos a nivel de empresa que no dejan fuera al sindicato de las decisiones; autonomía la ha habido con respecto del PRI. Sin embargo, la "desestatalización" de las relaciones laborales se enfrenta continuamente con una vigilancia estatal indiscutible y la autonomía sindical encuentra los límites de un corporativismo no de partido sino presidencialista que determina soluciones. En esta medida la subordinación genérica del corporativismo al Estado (gobierno, sistema político, instituciones de seguridad social y laborales, etc.) se ha reestructurado, pero no hacia la autonomía sino hacia una dependencia centralizada en el ejecutivo federal: *el corporativismo presidencialista*. Esos nuevos actores realizan acciones estratégicas (incluyendo las propias prácticas discursivas), pero reconociendo como restricción la voluntad presidencial. Esta determinación externa, asumida por las direcciones neocorporativas, no deja de imponer limitaciones a la democracia interna en estos sindicatos: acuerdos de cúpula que se cocinan entre asesores y dirigencia y que posteriormente se llevan a las bases; sistemas complejos de selección de delegados a las convenciones sindicales que no están ajenas a la manipulación; la dosificación de la información para los de abajo

PRO  
MOCIÓN

## EL Cotidiano

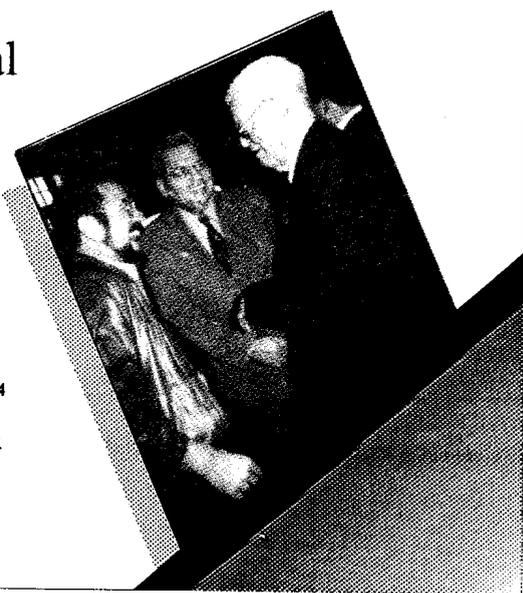
Complemente su colección, al suscribirse solicite hasta 6 diferentes ejemplares de EL Cotidiano, que recibirá gratuitamente

Precios de suscripción (6 ejemplares):

\$ 84,000.00 / NS 84.00 En el D.F.  
105,000.00 / 105.00 En provincia  
45.00 USD En el extranjero

Envíe giro postal a:  
UAM-Azcapotzalco

Av. San Pablo No. 180, Edif. E, Cubículo 004  
Col. Reynosa Tamaulipas, C.P. 02200  
Apartado Postal 32-031, México 06031, D.F.



Mayores informes a los ☎ 724-4536 o 382-5000 Exts. 4536 y 4309

o las campañas de satanización de la oposición. De cualquier manera con un juego interno menos vertical y más representativo que en el corporativismo tradicional. La formación de oligarquías es común en estos sindicatos.

3. En cuanto al Estado, su nuevo discurso habla de liberar a la sociedad civil de las tutelas estatales, en particular de "desestatalizar" las relaciones laborales. Sin embargo, este discurso de privatizar las relaciones laborales se ha enfrentado con grandes inconsecuencias en los últimos años. El neoliberalismo en muchos países puso a temblar a los pactos corporativos de la postguerra, en algunos lugares deshaciéndolos, en otros limitando sus efectos frente a los nuevos actores del mercado. Consecuente con sus propias concepciones el neoliberalismo tendría que ser antipactos corporativos, la sociedad no podría seguirse concibiendo como dividida en clases con interés que pueden entrar en contradicción al nivel de grandes grupos sociales (como en el Estado Social). Además, un pacto corporativo significaría un elemento exógeno que alteraría las tendencias al equilibrio. El rechazo actual a la politización de las relaciones laborales tendría esta fundamentación teórica.

Sin embargo, en contra de las predicciones neoliberales, el ciclo económico sigue siendo una realidad, la sociedad de la polarización también y los consensos neoliberales por el mercado no están plenamente constituidos. La transición no ha terminado.

En el campo de las relaciones laborales las estrategias empresariales se siguen moviendo entre la flexibilidad neoclásica y los "consensos postfordistas". Todos estos en cortes que dividen a los países, entre países por ramas o regiones.

En México la flexibilidad que se ha impuesto no es la "postfordista", ni siquiera la de efectiva bilateralidad con los sindicatos. Todo esto por preferencias gerenciales, pero contando con la benevolencia del Estado y más allá del discurso.

Es decir, un mercado no liberado por el Estado sigue siendo el mercado de trabajo, en lo salarial, en el empleo, en las relaciones laborales o sindicales. Las presiones de las políticas de ajuste que privilegian el combate a la inflación y el estímulo a la inversión productiva han determinado esta continuidad del corporativismo y del control estatal sobre el trabajo. En esta medida el neocorporativismo dista mucho de ser un sindicalismo autónomo del Estado, la determinación principal sigue actuante, no obstante que se haya aflojado los vínculos con el partido oficial y con el sistema político electoral en general. Se tiende a continuar siendo sindicatos de Estado pero con el componente de ser corporativos de empresa. El neocorporativismo es un corporativismo de Estado-empresa.

Frente a esta terca y contradictoria realidad de la reestructuración del sindicalismo en México, muchos objetarán en el sentido de que las flexibilizaciones no concerta-

das con los sindicatos estarían condenadas al fracaso en el corto y mediano tiempo. Se añadiría, siguiendo esta argumentación, que la crisis universal del taylorismo fordismo tendría que ser substituida por una flexibilidad con consenso, puesto que en la propia separación entre concepción y ejecución, el trabajo parcelado, el no involucramiento y las relaciones autoritarias o burocráticas estaría el origen de la crisis de productividad. Sin embargo, la crítica-abstracta (hace abstracción de otras determinantes que influyen sobre la productividad además de la organización del trabajo) no toma en cuenta que:

a) Es improbable que una misma configuración Sociotécnica (entendiendo por ésta el encadenamiento entre tecnología, organización, y relaciones laborales a nivel de fábrica) haya predominado en forma universal durante el periodo anterior. Podría aceptarse que a un periodo lo caracterizase determinada configuración sociotécnica solamente si el sentido de hegemonía de una configuración se refiere a su predominio en ramas claves de la economía mundial; pero esta hegemonía puede tener variaciones profundas entre las diversas realidades nacionales, ramas, o regiones; también, según tamaños de empresas y tipos de procesos productivos. En esta medida, la presencia de formas de organización consensuales con fuerte intervención sindical puede caracterizar a la producción en ciertos países, por diversas razones históricas y de relaciones de fuerzas de los actores, pero no necesariamente a la mayoría; no es así, tan siquiera en varios de los llamados desarrollados como los Estados Unidos o Inglaterra.

b) Es decir, la hipótesis de la convergencia de las configuraciones sociotécnicas habría que relativizarla. Entre la configuración superior (tecnología microelectrónica reprogramable, organización consensual, bilateralidad en las relaciones laborales, recalificación) puede haber un espectro de configuraciones igualmente viables desde el punto de vista del capital. La viabilidad de una configuración no la da solamente la coherencia funcional entre tecnología, organización y relaciones laborales.

Primero, porque no hay estricta causalidad de alguno de estos niveles sobre los otros, pudiéndose encontrar en la práctica varias combinaciones. Segundo, porque los contenidos de las diversas configuraciones sociotécnicas no dependen sólo de la forma de cada uno de sus elementos, sino también de aspectos del contexto intra y extra-fábrica que no siempre son universalizables: sistemas de relaciones industriales, relaciones laborales, tipo de sindicatos, forma de injerencia del Estado en las relaciones industriales, culturales gerenciales y obreras, cuando menos. La desatención del contexto específico nacional, en aras de legalidades universales, en la sucesión necesaria de configuraciones sociotécnicas, recuerda superadas formas positivistas de ver a lo social, donde los aspectos determinantes preestablecidos (por ejemplo, organización) pueden contaminarse con elementos exógenos, que



FOTO: CARLOS YUSTI.

en la medida que no intervinieran llevarían al equilibrio o a las relaciones funcionales no contradictorias. En estas visiones de futuro la contradicción es vista cuando mucho como propia de la transición, el futuro sería de coherencia, de funcionalidad y de equilibrio.

A esta visión podemos todavía contraponer otra que primero negase la posibilidad de equilibrios absolutos o de inexistencia de incoherencias, discontinuidades y hoyos negros. Pero, sobre todo, contra aquella que creyese que el futuro está absolutamente prefigurado por supuestas leyes de funcionalidad y dejase de ser en parte una construcción voluntaria. Construcción que se mueve dentro de parámetros que restringen la voluntad viable pero que no la determinan unívocamente. Cuando los actores, fuerzas, negociaciones o luchas también determinan los cursos ya no hay opción para los determinismos y uniformidades universales, en especial en configuraciones sociotécnicas. Es decir, por consideraciones que van más allá de la crisis genérica del taylorismo fordismo pueden darse coexistencias entre configuraciones productivas en un país (como ha sucedido siempre) que no apunten a la homogeneidad ni a la convergencia, sino coexistencias prolongadas con hegemonías e intercambios desiguales.

En México la reestructuración productiva ya no es nueva. Tal vez haya arrancado con la instalación de las nuevas plantas automotrices de GM y Charyles en Ramos Arizpe hacia 1981, o con la flexibilidad de los contratos colectivos con el primer intento para la Dina en 1982. Hay

toda una experiencia y conocimiento acumulados que nos permiten hacer algunas generalizaciones:

La maquila del norte es el ejemplo más exitoso y extensivo de industrialización de los ochenta. Este exitoso ejemplo, si bien ha tenido algunas transformaciones (se ha incrementado la presencia de nuevas tecnologías sin ser mayoritarias y el trabajo de los técnicos y el de los hombres), sigue siendo una industria intensiva en fuerza de trabajo (50% del valor agregado corresponde a la mano de obra). Se trata de un sector de bajos salarios medidos internacionalmente, que es lo que interesa a las empresas maquiladoras; muy desregulado laboralmente (el caso menos desregulado de Matamoros puede tender a serlo más), con sindicatos de neoprotección. Se trata de una configuración sociotécnica caracterizada por tecnologías no muy automatizadas, formas nuevas de organización del trabajo y relaciones laborales muy flexibles y unilaterales.

Esta configuración sociotécnica hubiera sido difícil de constituirse con sindicatos fuertes y autónomos y con autoridades del trabajo respetuosas de las leyes laborales, así como con culturas laborales y gerenciales diferentes. Es un ejemplo exitoso, que tiene indudables puntos potenciales de inestabilidad, pero que mientras no cambien las condiciones es probable que se siga practicando.

Las antiguas configuraciones sociotécnicas, como en la industria textil, con maquinaria anticuada, contratos ley y organización taylorista, están en desventaja por razones diversas, pero no necesariamente desaparecerán en un

país como México. El corporativismo subordinado (CROM) podría serle funcional y las segmentaciones de los mercados de productos permitirles ciertos espacios no ocupados por la importación o la producción moderna.

En síntesis, las conclusiones pueden resumirse en las siguientes tesis:

*Tesis No. 1:* Las reestructuraciones del Estado y productiva en México no significa el fin y la substitución del sindicalismo dominante por otro autónomo. Surgen nuevas formas de corporativismo, el neocorporativismo.

*Tesis No. 2:* La existencia del corporativismo tradicional ha sido cuestionada con las reestructuraciones actuales, pero tienen a la vez contradicción y funcionalidad con el patrón de acumulación y la forma de Estado que se ha constituido.

*Tesis No. 3:* La reestructuración del corporativismo hacia un neocorporativismo se reduce hasta ahora a:

a) Un cambio de discurso sindical en el tenor de la calidad total.

b) Una lucha por la posesión del nuevo discurso entre cúpulas sindicales.

c) El uso estratégico del discurso de la calidad total por las cúpulas neocorporativas. El discurso como recurso para ganar poder sin que los actores estén necesariamente convencidos del mismo.

d) El uso estratégico del discurso de la calidad total ha quedado constatado con el apoyo y posible incorporación del sindicato de la VW (alejado de las capacidades, legitimidades y responsabilidades en la producción del discurso neocorporativo) a la FESEBES.

e) Hasta ahora el neocorporativismo abarca a un número muy pequeño de sindicatos y trabajadores en México.

*Tesis No. 4:* Lo que hemos llamado neocorporativismo, representado por la dirección del sindicato telefonista, ha flexibilizado sus relaciones con el PRI y el sistema político, pero sigue dependiente de la voluntad del ejecutivo federal. Dicha voluntad es asumida por las direcciones neocorporativas como una restricción que nunca es cuestionada. Es decir, un elemento básico del corporativismo de Estado, la subordinación del sindicato al Estado, ahora en la forma de *corporativismo presidencialista*, permanece y no tiende a disminuir. La corresponsabilidad del sindicato con el Estado (a través del presidente) de la buena marcha de las políticas económicas y laborales prosigue. A cambio continúan las protecciones estatales al monopolio de la representación y la eliminación de dirigencias alternativas.

En el campo de las relaciones laborales, si bien se han flexibilizado al nivel de empresa, el Estado continúa vigilante de la buena marcha de éstas. Sin despolitizarse propiamente las relaciones laborales se ha abierto un campo mayor de negociación entre sindicato y empresa

en torno de la productividad y la calidad. Ahora la corresponsabilidad del sindicato es también por la buena marcha de la empresa sin dejar de ser de Estado.

*Tesis No. 5:* La falta de coherencia entre discurso neocorporativo y realidad encuentra su fundamento en las limitaciones para la inversión y modernización productivas, pero también en las culturas empresariales, sindicales y laborales obreras.

Esta incoherencia se sintetiza en la distancia entre:

- discurso de la interlocución efectiva entre sindicato y empresa con respecto de la producción y la insistencia práctica gerencial de la unilateralidad en las decisiones.
- en la contraposición entre el discurso de la corresponsabilidad e involucramiento con las flexibilizaciones laborales unilaterales mayoritarias.
- con la no repercusión en la dinámica sindical (afianzamiento de procesos democráticos en la toma de decisiones) de los convenios de productividad firmados entre empresas y sindicatos, que siguen siendo cupulares y verticalistas ("concertación entre cúpulas").
- por la ausencia de repartos substanciales de las ganancias por mayor productividad.

*Tesis No. 6:* De acuerdo con la tesis 5, el discurso neocorporativo, por su distanciamiento con la realidad de las relaciones laborales y la subordinación sindical a las políticas estatales, es justificatorio de las políticas de ajuste que hacen recaer sobre los trabajadores la mayor parte de sus costos.

*Tesis No. 7:* El futuro del sindicalismo en México no apunta hacia la convergencia hacia una sola forma sindical (por ejemplo, la neocorporativa), sino hacia su segmentación con comportamientos diferenciados de los sindicatos con respecto de la producción y del Estado, pero manteniendo su subordinación final a este último en formas diversas.

#### Notas

<sup>1</sup> De la Garza, Enrique, "La reestructuración del corporativismo en México", ponencia presentada en el Seminario *Las dimensiones políticas del ajuste estructural en México*. UNAM-UCLA (La Jolla), 15-16 Junio 1992.

<sup>2</sup> Schmitter, P. y G. Lehmbruch, *Trends Toward Corporatist Intermediation*. Sage publications. Beverly-Hills-London, 1979.

<sup>3</sup> Casas María, Amparo, "Corporativismo y transición", *Nexos*, núm. 137, 1989.

<sup>4</sup> De la Garza, Enrique, "Reestructuración y polarización industrial en México", *El Cotidiano* (en prensa), nov. 1993.

<sup>5</sup> Véase información cuantitativa detallada en la ponencia "La reestructuración del corporativismo en México".

<sup>6</sup> Quintero, Cirila, "El Sindicalismo en las maquiladoras Tijuánenses, 1970-1988", Tesis en opción al grado de Maestra en Estudios Regionales, Instituto J. M. Luis Mora, México, 1989.