

El sindicalismo mexicano frente a la transición política

Enrique de la Garza Toledo

Introducción

Los resultados de las elecciones del 2 de Julio del año 2000 que han significado la derrota del PRI por primera vez en su historia es probable que abran para las relaciones entre sindicatos y Estado una nueva etapa plena de incertidumbres. El comportamiento de algunos de los principales dirigentes sindicales del país en las semanas posteriores al 2 de Julio así lo muestra, comportamientos erráticos, intentos de alianzas impensables con anterioridad, guiños hacia la futura presidencia. Estarán en juego liderazgos, fortaleza de confederaciones, los poderosos pueden debilitarse y los marginados saltar a la palestra. Sin embargo, hay otros actores que durante muchos años han permanecido en el fondo de la escena de la historia, los trabajadores, a cuyos comportamientos hay que estar atentos. Para los trabajadores el neoliberalismo instaurado en México desde los primeros años de los ochenta ha significado caídas salariales y contractuales, grandes recortes de personal, la desarticulación de una antigua clase obrera de la Revolución Mexicana, el surgimiento de una nueva clase obrera de la maquila, es decir, una reestructuración del trabajo hacia la vía baja de la modernización productiva. La intención de este ensayo es reflexionar acerca de la crisis del corporativismo, que ya se avizoraba de tiempo atrás, desde la instauración del Neoliberalismo, como esta crisis es en el fondo una crisis general del trabajo en México y no de falta de trabajo sino de bajos salarios y malas condiciones de trabajo acumulados con los años en forma insoportable hasta la fecha. Frente a esta crisis del Corporativismo y del Trabajo se abre hoy la coyuntura del cambio del gobierno hacia el PAN y de derrota del PRI. ¿Cómo los actores sindicales por arriba están tratando de reformular su juego y protegerse o ganar posiciones? ¿Cuáles son los escenarios que se presentan para el sindicalismo en sus diversas vertientes? ¿Cuáles podrían ser las jugadas que sindicalistas, empresarios y gobierno podrían intentar en el futuro inmediato? ¿Los trabajadores de base

seguirán pasivos o conformarán un actor o actores diferentes de las cúpulas sindicales y sus intereses, ante los reacomodos en liderazgos e incapacidad sindical de responder a la crisis del Trabajo? Trataremos de discutir estos problemas con las salvedades de incerteza acerca del futuro, especialmente cuando tantas variables centrales se mueven a la vez.

1. La crisis del corporativismo

El Corporativismo Mexicano conformado en la década de los treinta, con sus antecedentes en la CROM 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. 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 mas bien de un Corporativismo Autoritario subordinado al Estado.

Pero el Corporativismo mexicano también fue una forma de gobernabilidad extraconstitucional, 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 se nutrió de un amplio sistema de intercambios con las bases obreras a cambio del orden social, 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 en la familia. Estos intercambios incluyeron salarios y prestaciones económicas a la 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 en diferentes niveles, tráfico de influencias y las posibilidades de hacer negocios diversos, legales e ilegales, utilizando amplias redes de relaciones y sobre todo por formar parte de la elite del poder, junto a funcionarios partidarios, gubernamentales y empresarios.

Pero el Corporativismo Mexicano no fue solamente forma de representación parcial, piramidal y autoritario de intereses, forma de gobernabilidad y de control de los trabajadores, y sistema de intercambios sino también parte del circuito keynesiano a la mexicana entre Estado Social y Modelo Económico de Substitución de Importaciones. 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 ligeros industriales (De la Garza, 1988). 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 la alza, así como por el gasto del Estado en inversión productiva, 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, 1988) y hemos discutido también acerca de la crisis del Corporativismo Mexicano (De la Garza, 1995). Dos factores consideramos que han contribuido a la crisis estructural del Corporativismo Mexicano desde los años ochenta y con toda claridad en los noventa: por un lado, la transformación del Estado hacia el Neoliberalismo (De la Garza, 2000), 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, sino que esta se deja a las libres fuerzas del mercado. 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; la decadencia de la seguridad social y su privatización subterránea de los servicios de salud, de pensiones y seguros de vida privados, así como la focalización del gasto social hacia la extrema pobreza que poco toca a los trabajadores asalariados, 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.

Por otro lado, han afectado a los sindicatos corporativos las reestructuraciones tecnológicas, organizativas y sobre todo en las relaciones laborales de las grandes empresas desde la década de los ochenta. Esta reestructuración ha significado la gestación de un

modelo de contratación colectiva flexible y en la mayoría de los casos unilateral en favor de la empresa que ha limitado el otro tipo de intercambio micro en los puestos de trabajo entre sindicato y trabajadores. En síntesis, desde los ochenta hay una crisis de la influencia del Corporativismo en las políticas estatales, especialmente las salariales y sociales y una crisis de los intercambios a nivel micro y macro. De esta crisis no ha surgido un nuevo modelo de sindicalismo, a pesar de que en una ocasión se intentó impulsarlo seriamente desde la cúpula del Estado y en otra desde iniciativas más independientes. Tampoco fue un proceso exento de conflictos, en los ochenta la CTM intentó resistir a su pérdida de poder y capacidades de intercambio rescatando a destiempo el discurso de la Revolución Mexicana (fines de los ochenta). Algunos dirigentes, como los de los telefonistas, así como funcionarios gubernamentales salinistas comprendieron en su momento que un Corporativismo reducido a instrumento de control de las demandas de los trabajadores tarde que temprano podría generar a su interior fuerzas antisistémicas difíciles de controlar. No se trataba de volver a los subsidios estatales concentrados en la capa más organizada de los trabajadores, ni tampoco a una política salarial de recuperación desde arriba del deterioro en los ingresos de los trabajadores. Si el incremento en la productividad no se ajustaba en la práctica con incremento en los salarios reales, como plantea el modelo marginalista, el Estado operaría una nueva inducción, desde arriba presionaría para que empresas y sindicatos firmasen convenios de productividad que incluyesen bonos para los trabajadores por incremento de la productividad. Extraña mano visible del Estado-Mercado, que obligaría a que la teoría se cumpliera aunque fuera en forma autoritaria. Así se inició en 1994 la política de firma de Convenios de Productividad y varios años después se firmó el Convenio por una nueva Cultura Laboral (1995). Se trató del esfuerzo más serio de reforma del corporativismo en una suerte de Corporativismo Neoliberal. Este concepto que pareciera una contradicción tenía posibilidades abstractas de prosperar: a la manera del Corporativismo de Estado se planteaba continuar con la “alianza histórica entre sindicatos y Estado”, que bien traducido significaba continuar con mecanismos extraconstitucionales de gobernabilidad como eran en esos años los Pactos Económicos entre Estado, sindicatos y empresarios. Estos Pactos sobre todo se traducían en el apoyo de los sindicatos a las políticas gubernamentales, especialmente de reducción de la inflación disminuyendo la presión de la demanda sobre los precios, es decir la contención salarial. Se agregaba la

posibilidad de intercambios, tutelados pero no asignados por el Estado a través de los convenios de productividad por los cuales los sindicatos se convertirían en corresponsables con las empresas en la lucha por la productividad y por los mercados, el intercambio material con los obreros vendría a través del bono, mecanismo que iría supliendo a las negociaciones salariales con el tiempo. Pero este modelo de Corporativismo Neoliberal, en parte de Estado y en parte de empresa mostró muy pronto sus limitaciones y podemos afirmar que ha fracasado ampliamente como proyecto de reestructuración sindical dirigido desde arriba, desde el Estado. El fracaso provino de las limitaciones del Neoliberalismo mismo en México que con sus políticas de apertura de la Economía, desregulaciones, privatizaciones, de retirada del Estado de la inversión productiva, poco ha tomado en cuenta el punto de partida tan heterogéneo de los salarios, sindicales, de la industria, y los trabajadores mexicanos. Es decir, el Neoliberalismo se ha traducido en una mayor desigualdad al poner a competir en supuestas condiciones de no privilegio a los desiguales, ha favorecido a la minoría de empresas e individuos que contaban con mejores recursos para competir. La polarización mayor de la sociedad, y las empresas es un hecho (De la Garza, 2000). Pero el otro factor de fondo que llevó al fracaso del modelo sindical neoliberal fue la propia retirada del Estado del campo de las relaciones laborales, dejando a las empresas que hicieran las que pudieran en su reestructuración, en esas condiciones el Estado pudo presionar para la firma de convenios de productividad, pero no a que los montos de los bonos fueran substanciales en el ingreso de los trabajadores, ni mucho menos a que los sindicatos estuvieran preparados ni interesados en ser interlocutores reales de las empresas en problemas de la producción. La capacidad de movilización de las bases de los sindicatos había desaparecido desde hacía mucho tiempo, no sería fácil hoy que los mismos envejecidos dirigentes encabezaran una movilización productiva al interior de las empresas. Pero, tal vez más importante que lo anterior, la mayoría de los empresarios no mostraban hacia mediados de los noventa su disposición a compartir el poder de decisión en la producción con los sindicatos en México, la gran mayoría no había realizado procesos de reestructuración en sus empresas, la otra parte prefería la flexibilización unilateral. En esta medida, para la mayoría de las empresas en las que a partir de 1993 se firmaron convenios de productividad el bono se convirtió en un porcentaje más a negociar e integrar dentro del aumento de salarios sin ninguna preocupación de ponerlo realmente en función del

incremento de la productividad. Como se ve del Cuadro No. 1, la cantidad de convenios de productividad y el número de trabajadores involucrados fueron muy elevados en el primer y segundo años en que se iniciaron, después han decaído substancialmente.

Cuadro No.1: Revisiones Salariales y Contractuales que Incluyen Bonos por Productividad (Federales más Locales)

Año	Revisiones con Bonos	Trabajadores
1994	2 629	1 203 071
1995	4 321	621 920
1996	2 870	273 655
1997	2 089	280 197
1998	2 700	314 099
1999	2 699	314 788

Fuente: STyPS (2000) Estadísticas Laborales

El porcentaje del total de trabajadores sujetos a revisiones contractuales y salariales que incluyeron bonos alcanzaron un máximo en 1994 cuando representaron el 56.5% de los de jurisdicción federal, para luego disminuir al 12.1% en 1996 y mantenerse en este rango hasta la fecha. Es decir, la importancia de los Bonos ha tendido a disminuir con respecto al número de empresas involucradas y trabajadores de un máximo en sus dos primeros años de aplicación (1994 y 1995); asimismo, la importancia de los bonos en el ingreso de los trabajadores ha sido muy pequeña. La mayor parte de convenio con Bonos corresponde a las revisiones de jurisdicción local, pero en cuanto a trabajadores afectados son mayoritarios los federales, aunque son estos los que más han disminuido con los años.

Cuadro No.2: Revisiones Contractuales y Salariales que incluyen bonos o estímulos

Año	Nacional		Federal		Local	
	Revisiones	Obreros	Revisiones	Obreros	Revisiones	Obreros
1994	2 629	1 203 071	1 505	1 126 555	1 124	76 516
1995	4 351	621 920	1 913	527 915	2 438	94 005
1996	2 870	273 655	832	216 550	2 038	57 105
1997	2 089	280 197	859	252 555	1 230	27 642
1998	2 700	314 099	1 044	282 916	1 656	31 183
1999 (a Sept)	2 193	275 302	734	242 818	1 459	32 484

Fuente: STyPS (1999) Estadísticas Laborales

Cuadro No. 3: Incrementos Salariales obtenidos en revisiones de Jurisdicción Federal (Porcentajes de incrementos anuales)

Año	Aumento directo al tabulador	Por ajuste	Por productividad	En prestaciones	Por retabulación
1996	21	0.6	0.4	1.3	0.0
1997	19.5	0.05	1.2	2.1	0.09
1998	17.7	0.05	1.2	1.5	0.08
1999 a Nov	16.5	0.01	0.9	1.6	0.11

Fuente: STyPS (1999) Estadísticas Laborales

Del Cuadro No. 3 puede observarse como el impacto del bono por productividad en el total de los ingresos de los trabajadores es pequeño. Los datos anteriores pueden resumirse en la idea de que los empresarios han estado poco interesados realmente en convertir a los bonos por productividad en un mecanismo de recuperación salarial y de incentivación de la propia productividad en las empresas. El principio del que se partió en la política gubernamental era equivocada, una vulgarización de la teoría económica neoclásica ante la evidencia empírica de que salarios y productividad marchaban por trayectorias contrarias. Pero el punto mas flojo de esta concepción no era convertir en la práctica a la teoría

neoclásica en un neoinstitucionalismo sino en intentar un gran pacto productivo contando con sindicatos de poca iniciativa, conocimientos, imaginación. representatividad, capacidad de movilización frente a empresarios que para incrementar la productividad no creyeron necesario comprometer poder ni recursos. No podía haber pacto con redistribución de beneficios sin capacidad y voluntad efectiva de presión de los sindicatos.

En estas condiciones de fracaso de la estrategia corporativa neoliberal por dar origen a un nuevo pacto tripartito, y legitimidad y representatividad a los sindicatos, estos aparecieron en los noventa como simples instrumentos de control, sostenidos por la superestructura política, jurídica, e institucional, formal e informal que se construyó sobre los trabajadores desde los años treinta. Es decir, a pesar de que la capacidad de intercambios de los sindicatos estaba disminuida el poder del Estado seguía apareciendo a los ojos de los trabajadores comunes como una maquinaria omnicomprendiva y omnipotente contra la cual nada podía hacerse. Lo que sostuvo a los sindicatos y al corporativismo cada vez más subordinado al Estado en esta década fue el papel disciplinador y disuasivo del Estado centralizado en el presidente de la república. Los intentos de reforma relativamente desde afuera del sindicalismo, como fue la fundación en 1997 de la Unión Nacional de Trabajadores (UNT) tampoco pudieron prosperar frente a esta gran superestructura que protegió a las organizaciones corporativas a pesar de su crisis estructural, no obstante que la UNT ha incorporado en su discurso la experiencia telefonista de interés en la productividad y alianza con la empresa.

2. La Cuestión Laboral en México

En el siglo pasado en Europa occidental muchos estudiosos, funcionarios públicos, religiosos y filántropos hablaron de que había una *Cuestión Social* para referirse a las condiciones desastrosas de la clase obrera después de la revolución industrial. Estas condiciones sociales fueron el caldo de cultivo de la aparición de las ideologías socialistas, comunistas y anarquistas, también de revoluciones y de la formación de partidos obreros.

En México, la acumulación del deterioro de las condiciones de trabajo y de vida de los obreros a partir del establecimiento del Neoliberalismo, en consonancia con las

políticas monetaristas de combate a la inflación, que han llevado a la debacle salarial y las políticas estatales de apoyo decidido a las empresas para ganar competitividad, que han conducido al vaciamiento de la acción sindical, conforman la nueva *Cuestión Laboral*, caracterizable como una crisis del trabajo.

Por crisis del Trabajo no entendemos a la manera de los teóricos del *Fin del Trabajo* la idea de que hay menos empleos y los habrá cada vez menos en el futuro. En México el problema no es de falta de empleos en general, sino de empleos dignos. Esta crisis del trabajo es de posibilidad de sobrevivencia de toda una clase a partir de la venta de su fuerza de trabajo al capital, se trata de una crisis de sobrevivencia en primera instancia. En un segundo momento es una crisis de identidad con la actividad laboral que se traduce en índices cada vez mas elevados de rotación voluntaria externa. Es también la crisis de la antigua clase obrera vinculada al nacionalismo revolucionario, que se quedó huérfana de ideología y de proyecto con el neoliberalismo y su sustitución acelerada por una nueva clase obrera mas joven, con mas mujeres, de mayor nivel educativo, de gran movilidad entre empresas, sin apego al trabajo, sin tradición sindical. Esta es la *Nueva Clase Obrera de México*, la semejante a la que existe en las maquilas.

En las condiciones mexicanas, la *Crisis del Trabajo* no se ha traducido en pérdidas significativas de afiliación sindical, tampoco en la sustitución del sindicalismo corporativo por independientes ni siquiera por sindicatos blancos. Las razones de este comportamiento aparentemente anómalo están relacionadas con la supervivencia del corporativismo apoyado por el Estado y los empresarios. Estado, sindicatos y empresas siguen prefiriendo tener sindicatos de protección a no tener sindicatos, las cláusulas de exclusión por ingreso y por separación siguen presentes en la mayoría de los contratos colectivos de trabajo, el registro de asociaciones y las juntas de conciliación siguen como instrumentos de erradicación de organizaciones y liderazgos alternativos a los oficiales. El porcentaje de trabajadores afiliados a sindicatos con respecto de los que legalmente pueden incorporarse no ha cambiado mucho en los últimos 15 años

En 1978 Zazueta (1984) reportó 2 667 000 trabajadores sindicalizados en el país, en 1998 contabilizamos 3 853 939 sindicalizados activos, esto es, los que se revisan sus contratos colectivos de trabajo. En 1998 la tasa de sindicalización activa, calculada como porcentaje

de trabajadores que se revisan sus contratos colectivos de trabajo entre el total de asalariados potencialmente sindicalizables (mayores de 12 años y en empresas de más de 20 trabajadores) fue de 32.6%. A partir de la encuesta del INEGI, ENESTYC, se calcula que en 1995 en la industria manufactura el 42.2% de los trabajadores estaban sindicalizados, en forma activa o pasiva. Si la tasa de sindicalización se mide con relación a la población económicamente activa, esta tasa era del 10.46% en 1978 y de 11.68% en 1997.

Cuadro No. 4: Afiliación Sindical en 1998

Jurisdicción	Activos	Pasivos	Totales
Apartado A: federal	1 567 955	751 746	2 247 070
Apartado A: local	741 011	Nd	Nd
Apartado B	1 544 973	Nd	1 544 973
Total	3 853 939		

Fuente: STyPS (2000) Estadísticas Laborales

Nota: se consideran afiliados a sindicatos activos aquellos que revisan sus contratos colectivos de trabajo regularmente o sus Condiciones Generales de Trabajo, son afiliados pasivos aquellos que no los revisan.

Cuadro No. 5: Número de revisiones contractuales y salariales totales (federales más locales)

Año	Revisiones	Trabajadores afectados
1994	26 489	2 127 801
1995	31 691	2 208 438
1996	34 940	2 258 029
1997	32 220	2 213 3454
1998	35 170	2 308 966
1999	38 747	2 492 762

Fuente: STyPS (2000) Estadísticas Laborales

Cuadro No. 6: Revisiones Contractuales y Salariales de Jurisdicción Federal y Local

Año	Federal		Local	
	Revisiones	Trabajadores	Revisiones	Trabajadores
1994	3 170	1 525 739	23 319	602 062
1995	3 633	1 491 367	28 058	717 071
1996	3 686	1 491 454	31 254	766 575
1997	4 074	1 495 224	30 146	718 121
1998	4 525	1 567 955	30 645	741 011
1999	4 671	1 567 936	34 076	924 826

Fuente: STyPS (2000) Estadísticas Laborales

Asimismo, la distribución de titularidad de contratos colectivos según tipo de sindicalismo, se puede ver del Cuadro No. 7 que no son muy diferentes de las que encontró Esteva (1990) para 1987: 78.9% para el Congreso del Trabajo, 12.4% para sindicatos independientes, aunque de un 8.7% para los Blancos que disminuyó a 2.8%.

Cuadro No. 7: Distribución del total de contratos colectivos de trabajo federales por tipo de sindicato

Congreso del Trabajo	Sindicatos Independientes	Sindicatos Blancos
81.4%	12.7%	2.8%

Fuente: STyPS (2000) Estadísticas Laborales

Nota: la diferencia del 100% se trata de casos no identificados.

Aunque no disminuyó la afiliación sindical, lo anterior no refleja la libre voluntad de los trabajadores debido a las cláusulas de exclusión y al contratismo de protección. Este último fenómeno de sindicatos de membrete, desconocidos por sus propios afiliados, resultado del manejo corrupto de la ley entre líderes sindicales, patrones y autoridades del trabajo no es fácil de medir debido a que el registro de asociaciones guarda celosamente la información

respectiva. Por ejemplo en la Junta Local del D.F. están registrados 104 064 contratos colectivos de trabajo, en 1999 solamente se revisaron el 8.28%, se presume que esta cifra es menor a nivel nacional.

Es decir, se da la paradoja de tasa altas de sindicalización en México, que tampoco han decaído comparadas con la mayoría de los países del mundo y, sin embargo, los sindicatos son poco representativos de los trabajadores. Poco representativos porque en su mayoría son de protección y cuando no lo son caen en las categorías de Corporativos o de Blancos, los primeros cada vez más subordinados a las políticas estatales en los noventa, los segundos a las de las empresas. Por esto no resulta extraña la disminución pronunciada de los salarios reales entre 1982 y 1999. En particular entre 1994 y 1999 los deterioros salariales reales se muestran en el Cuadro No.8.

Cuadro No.8: Cambio porcentual de los salarios reales entre 1994 y 1999, base 1994

	Cambio porcentual
Salario Mínimo	-24. 8%
Salarios contractuales federales	-24.7
Industria manufacturera	-18.4
Maquiladoras	-2.7
Construcción formal	-29.6
Comercio al menudeo	-21.9

Fuente: Anexos de los Informes presidenciales de E. Zedillo

Las revisiones salariales de Jurisdicción Federal en 1996 significaron -13.4 puntos porcentuales menos que la inflación en el año y solamente 3.4 puntos porcentuales arriba de lo que aumentaron los salarios mínimos. En 1998, fueron 1.8 puntos superiores a la inflación y 1.8 puntos porcentuales arriba de lo que aumentaron los mínimos, en 1999 estas cifras fueron 2.2 y 2.5 respectivamente. Es decir, los salarios mínimos en su aumento siguen siendo parámetros del comportamiento de los salarios contractuales, además las diferencias en puntos porcentuales en promedio entre los mínimos y los contractuales son pequeñas. Entre 1996 y 1999 esa diferencia porcentual

fue solamente de 2.5 puntos en promedio, que puede ser un indicador de la ineficiencia sindical para lograr la recuperación salarial de su agremiados puesto que el aumento en los mínimos es para todos los trabajadores independientemente de que formen parte de un sindicato.

Cuadro No. 9: Indices de costo unitario de la mano de obra y de la productividad en la industria manufacturera de México, base 1993

Año	Costo unitario mano obra	Productividad
1993	100	100
1994	93.83	109.91
1995	56.23	115.28
1996	52.29	25.74
1997	57.43	130.89
1998	56.47	136.42
1999	62.69	138.83

Fuente: Zedillo, E. (1999) *Anexo Estadístico del V Informe de Gobierno*

A pesar del deterioro salarial tan evidente, a contrapelo del incremento en la productividad, las huelgas estalladas han tenido un comportamiento decreciente en los noventa, lo mismo que los conflictos colectivos que no llegan a la huelga, en cambio las demandas individuales, que emprende el trabajador sin apoyo comúnmente del sindicato se han incrementado substancialmente.

Cuadro No. 10: Conflictos del Trabajo, jurisdicción federal

Año	Huelgas estalladas	Conflictos colectivos	Demandas individuales
1995	95	1 584	22 775
1996	51	922	29 974
1997	39	751	27 141
1998	33	736	19 796
1999	32	623	19 407

Fuente: STyPS (2000) Estadísticas Laborales.

La crisis del trabajo en México empieza como crisis salarial, se transfiere a las condiciones de trabajo desde el momento en que la mayoría de los contratos son de protección y los que no lo son han tendido hacia la flexibilidad con mayoría unilateral (De la Garza y Bouzas, 1998), es también una crisis de representatividad de las organizaciones sindicales, debido a su sometimiento a las políticas gubernamentales y empresariales.

3. Los escenarios con el nuevo gobierno

La situación laboral es tan crítica, sin válvulas de escape ni intercambios, que una hipótesis probable de los resultados electorales del 2 de Julio del 2000, considerando que en 1997 el 57.2% de la población ocupada en México trabajaba como asalariado o a destajo, sería que la derrota del PRI, además de un esfuerzo democrático general de la población, reflejó la insatisfacción laboral. Por lo tanto, la pregunta que se abre es sí la crisis laboral que vive el país desde la década pasada, en el sentido que la hemos explicado, se pueda convertir en una crisis y un cuestionamiento de las organizaciones obreras y de sus líderes.

Los escenarios que se pueden anotar por ahora se pueden analizar bajo el supuesto, primero, de que la transición hacia un régimen democrático apenas se ha iniciado, para nada ha terminado. En la agenda democrática al menos se presentan como grandes temas el de los límites al presidencialismo, el de liquidación del partido de Estado y su conversión a otro tipo de partido, el del funcionamiento democrático de las instituciones estatales y el de el fin del corporativismo. Como veremos, en particular para el Corporativismo y la

democracia al interior de los sindicatos, no necesariamente el fin del corporativismo llevará la democracia al seno de las organizaciones obreras y no necesariamente las fuerzas políticas y económicas que apoyaron el triunfo del foxismo desean el fin de todo corporativismo.

Por otro lado, nos hemos acostumbrado en México a pensar los escenarios sindicales casi totalmente en función de las direcciones sindicales, gubernamentales y empresariales ante la constatación de la pasividad de las bases obreras, en el futuro este supuesto pudiera no cumplirse ante la crisis del trabajo en este país y el cambio en las relaciones de fuerzas políticas.

Sin embargo, hasta el mes de Septiembre del 2000, las inquietudes públicas acerca del futuro de los sindicatos y de sus relaciones con el Estado han venido de los grandes dirigentes de las principales corrientes sindicales, pareciera que entre estos dirigentes hubiera más interés por la sobrevivencia o la ganancia de poder que por aprovechar la coyuntura para refundar el sindicalismo con rumbos no corporativos y si democráticos y representativos. Así, la CTM y la UNT compitieron en felicitar al triunfante Fox y presentarse a dialogar con el mismo. La CTM prometió al nuevo gobierno impulsar el Acuerdo por una Nueva Cultura Laboral con orden, paz y armonía. 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. 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. Ante la ofensiva de la UNT los antiguos miembros del Foro del Sindicalismo ante la Nación, que en 1997 no ingresaron a la UNT, como son el SME, el SNTE, la COR la UNT, la FTSEM, la FOSEM y con el añadido del sindicato de petroleros formaron un frente en septiembre de este año para impulsar sus demandas ante el nuevo gobierno. Múltiples foros abiertos, cerrados, reuniones entre líderes se han producido desde el 2 de Julio. Los temas centrales han sido la interlocución entre sindicatos y nuevo gobierno, las futuras políticas laborales, las posibles modificaciones en la Ley Federal del Trabajo, las empresas paraestatales y la Seguridad Social y en particular el personaje que ocupará la Secretaría del Trabajo. En esta efervescencia por arriba se dan las relaciones y frentes entre antiguos amigos pero también

entre enemigos: Petroleros con el SME; el SME con el SNTE; Telefonistas con Coparmex; la corriente de la CTM de Juan S. Millán con el SME, una corriente empresarial apoyando la precandidatura para la STyPS de Esteban Moctezuma actual Subsecretario y otra la de Carlos Abascal, expresidente de la Coparmex.

Detrás de este panorama caótico de alianzas y contralianzas están las ideas de Fox durante la campaña presidencial: acabar con el corporativismo, favorecer la democracia sindical, no al populismo ni 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 Fox se abren varias alternativas: primera, el favorecer la libertad sindical tal como postuló en el discurso, para esto podría emprender una campaña en contra de los contratos de protección y en contra de los apoyos estatales al corporativismo que pudiera llevarse hacia una reforma democrática de la Ley laboral; segunda, 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; tercera, no hacer grandes cambios, considerando la experiencia del PAN en los Estados en los que tienen gobernadores como Baja California Norte, en donde han entrado en un *modus vivendi* con las centrales oficiales, sin favorecer a independientes ni a blancos, jugando entre las centrales y utilizando los resortes legales y extralegales para conformar una suerte de Corporativismo panista cuyo único interés es satisfacer al máximo a los inversionistas.

Para los sindicatos del Congreso del Trabajo, a su vez, se abren varias opciones, la primera es la de seguir a la cola del PRI apoyando sus campañas electorales y parlamentarias, esperando nuevas elecciones; la segunda es la que ya han emprendido algunos de los grandes sindicatos como los de petroleros y de profesores, de formar frentes con sindicatos independientes tratando de posesionarse mejor en cuanto a no perder privilegios sindicales y eventualmente convertirse en interlocutores del nuevo gobierno; la tercera es unirse a la UNT. Por parte de la UNT al parecer sólo existe la opción ya emprendida, la de mostrarse ante el nuevo gobierno como la base de un nuevo sindicalismo responsable ante la economía y las empresas, interesado en la productividad, democrático, propositivo. Su estrategia se mueve por un lado en volverse polo de atracción de sindicatos del Congreso

del Trabajo y por el otro 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 pueden emprender una crítica al corporativismo por su corrupción, escasa representatividad y poco interés en la productividad; o bien pueden presionar al gobierno para que nada cambie, excepto la flexibilidad al nivel de la Ley laboral; o pueden impulsar un ajuste de cuentas a los sindicatos y a los trabajadores impulsando políticas francamente antisindicales y antiobreras.

No todas estas opciones son igualmente probables, además sus opciones se entrecruzan y dan probabilidades conjuntas. A nuestro parecer las probabilidades conjugadas más probables se reducen a tres:

I: El gobierno de Fox opta por mayor respeto a la legalidad en cuanto a registro de sindicatos, contratación colectiva, huelga y substitución de líderes, que favorecerá sobre todo a la UNT y provocará conflictos con el Congreso del Trabajo y malestar de los empresarios si estos conflictos se extienden.

II. Los empresarios piden el ajuste de cuentas a los sindicatos, se modifica la Ley al respecto, esta política provocará choques de todos los sindicatos excepto los blancos con el gobierno y la formación de frentes de resistencia amplios.

III. El gobierno atiende los reclamos de aquellos empresarios que ven peligros en la democracia de los sindicatos y en atacar al corporativismo, los que prefieren que poco cambien estas organizaciones, se trata de jugar con las Confederaciones y en parte con la UNT sin alterar mucho la relación de fuerzas, esta política favorecería al Congreso del Trabajo y no a la UNT. Esta es la opción que enarbola Carlos Abascal, corordinador del equipo laboral de transición. Es la opción de constituir el Convenio por una Nueva Cultura laboral en el eje de la estrategia laboral del nuevo sexenio. Abascal fue uno de sus iniciadores, junto con la CTM. La Nueva Cultura Laboral es un pacto de corte corporativo: es de tipo cupular, se cocina en las alturas y cuando se aprueba se da a conocer a las bases obreras o empresariales; sus impactos en el bienestar para los trabajadores o en la productividad de las empresas han sido despreciables, por la forma antidemocrática como fue suscrito, porque los trabajadores y empresarios de base no se han visto involucrados, por la escasa representatividad de las organizaciones que lo han firmado; es decir, es un

pacto retórico que ha contribuido sobre todo al control de las demandas obreras. Es decir, la alternativa que la corriente de Abascal representa significaría un proceso de restauración de las relaciones corporativas con los sindicatos oficiales que garantizarían control obrero a cambio de interlocución y ciertas protecciones por parte de la Secretaría del Trabajo. El Corporativismo Foxista sería una continuación con respecto del antiguo régimen en lo laboral, apoyado por las organizaciones empresariales poco interesadas en la democracia sindical y temerosas de los peligros de desbordamiento de las organizaciones obreras por los trabajadores ante la *cuestión laboral en México*. La corriente de Abascal puede proporcionar, además de continuidad en la cuestión laboral, un nuevo discurso, el de la derecha cristiana que en México quedó suspendido con la derrota de los cristeros en la década de los veinte. Es el discurso que antepone a la existencia de obreros y patronos con intereses diferenciados, el concepto de esencia humana inmutable por ser de carácter espiritual, esencia y dignidad humana versus lucha de clases. Concepto de esencia humana que las Ciencias Sociales en sus diversas vertientes dejaron atrás desde hace un siglo, para contraponerle el concepto de sujeto construido social y culturalmente. Del concepto de Sujeto construido y no dado por el espíritu o por la naturaleza se sigue a la existencia de múltiples sujetos que pueden tener intereses contradictorios, independientemente de que lleguen a acuerdos diversos. La concepción cristiana de derecha se contrapone tanto a las corrientes marxistas como socialistas y laboristas como a la del Business Unionism, para las cuales la contradicción de intereses entre el capital y el trabajo no se pueden resolver en forma definitiva. Aparentemente el concepto de persona humana, contrapuesto a la de trabajador, lleva por un camino diferente del neoliberalismo a la política gubernamental. En esta medida se afirma que el trabajador no debe concebirse como un costo a minimizar sino como una persona a reivindicar en su dignidad. Pero esta ideología naufraga frente al principio de realidad ya enunciado por el foxismo, el combate a la inflación requerirá que los aumentos salariales sean contenidos como en los tiempos neoliberales. Así, la doctrina cristiana conservadora con respecto de las relaciones laborales queda al desnudo como encubridora de la crisis del trabajo en México. Su efectividad en las condiciones y tradiciones mexicanas es de esperarse que sea limitada.

Lo cierto es que parece muy probable que se reinicie la discusión acerca de la Nueva Ley Federal del Trabajo: la UNT está por su reforma democratizadora y anticorporativa, con la

inclusión de capítulos referidos a flexibilidad y productividad; los sindicatos del Congreso del Trabajo y algunos independientes como el SME (que aunque integrado al CT se comporta como independiente) ven peligros en revisar la Ley laboral, primero para el Corporativismo y segundo en cuanto a su posible flexibilización; los sindicatos independientes de lo que era la Coordinadora Primero de Mayo, que pudiera resurgir ante la efervescencia sindical, estaría en contra de todo cambio en la Ley; los sindicatos blancos poco participarían atendiendo a sus tradiciones de no meterse en política; el gobierno de Fox estaría por la flexibilización de la Ley y posiblemente algunas reformas democratizadoras; los empresarios apostarían solamente a la flexibilización ante los peligros de la democratización sindical; el PAN apoyaría las reformas foxistas aunque no necesariamente su propio proyecto que presentó hace dos años ante la cámara de senadores; el PRD se mostraría dividido entre una minoría que aceptaría reformas en el tono del anteproyecto no aprobado de este partido y una mayoría renuente a toda reforma; el PRI jugaría con los sindicatos Corporativos.

Pero estos no son todos los actores que pudieran manifestarse, además están los obreros comunes que ha sufrido en carne propia la crisis del Trabajo y que pudieran manifestarse al margen de las opciones conjugadas de los líderes. ¿Hasta que punto la impresión de un Estado que ya no controla al trabajo, sindicatos que no tendrían el soporte de la superestructura del Estado, un PRI debilitado y líderes oficiales divididos dará confianza para emprender las luchas tanto tiempo retrasadas? Obreros de la VW, Controladores aéreos, sobrecargos, trabajadores burocráticos exigiendo un bono sexenal, cooperativistas del periódico Excelsior destituyendo a su Director, pudieran estar impulsados por esta creencia, aunque también la acción estatal no se ha hecho esperar. Los tiempos serán difíciles, la tranquilidad está por ahora en las calles pero no en las conciencias.

Conclusiones

Ante esta dramática situación de los trabajadores, en la que los sindicatos podrían tener un papel importante, el Congreso del Trabajo continuó antes y después de la muerte de Fidel Velázquez con su subordinación a las políticas del gobierno. El corporativismo de Estado por supuesto que no ha muerto, se manifiesta en temáticas muy antiguas como el soporte de

las políticas económicas del gobierno, en particular de los topes salariales y en el apoyo al PRI. Si es que se pudiera hablar de novedades en el sindicalismo oficial estas han sido la forma del Convenio por una nueva Cultura Laboral, que continuó la doctrina salinista del nuevo sindicalismo, sin trascendencia para los trabajadores. En esta medida, el sindicalismo oficial, que en el período de substitución de importaciones implicó formas autoritarias de representación de intereses inmediatos de los trabajadores, ha quedado cada vez más al desnudo como aparato de control estatal y empresarial, y más que intermediario de intereses se ha convertido cada vez mas en instrumento de los intereses de otros. En términos culturales poco ha cambiado, le siguen caracterizando la cargada, el verticalismo, la escasa democracia, la delegación y no participación de las bases en las decisiones, el clientelismo (aunque atemperado por tener menos recursos que repartir) y la subordinación a las políticas del Estado. Si hubiera que destacar algunos cambios en el sindicalismo oficial sería su mayor importancia para la política económica –el papel de contenedor de las demandas económicas obreras frente a un modelo de bajos salarios – que en la política electoral. Por otro lado, en todas las grandes confederaciones se han constituido corrientes, que sin entrar en confrontación con las anquilosadas direcciones nacionales tratan de retomar el tema de la productividad como tópico de negociación con las empresas. Sin embargo, estas corrientes son minoritarias y la repercusión en los ingresos de los trabajadores ha sido escasa, además de que tienen parámetros o límites que vienen de la política económica y laboral del gobierno y que no se atreven a cuestionar. Sin embargo, la realidad más profunda de la cuestión laboral, la que viene de las formas de trabajar se ha ido transformando; en particular, ha emergido con propiedad en los noventa una nueva clase obrera, mas joven, más femenina, de bajos salarios y baja calificación, de alta rotación, sin tradición sindical aunque se les englobe en sindicatos sobre todo de protección, posiblemente con una cultura laboral y sindical diferente de la del desarrollo estabilizador. Esta clase de menores raigambres corporativos poco se ha manifestado en forma colectiva, en todo caso individualmente o dejando el trabajo, emigrando, creando nuevas formas de sociabilidad, de vestir, de música y maneras de ver al país, al gobierno y posiblemente con muy poco apego a los sindicatos, aunque esté en gran proporción sindicalizada.

La Coordinadora Primero de Mayo nació en 1995, la gran crisis contribuyó a su surgimiento, pero reunió a lo más atrasado del sindicalismo de izquierda, con honrosas excepciones. En particular se convirtió en caldo de cultivo del extraño fenómeno del resurgimiento de sectas de izquierda que pulularon en los setenta. Algunas de estas sectas se creyeron desaparecidas pero vienen de aquellos años, otras son más jóvenes. De cualquier forma, trataron de reproducir a las organizaciones y corrientes más beligerantes de dos décadas atrás, son los restos del trotskismo, del maoísmo, del guevarismo y hasta del anarquismo. Con todo y presentarse ahora como comedia no deja de reflejar la situación desesperada de amplios sectores precarizados. A falta de teoría e imaginación retomaron los planteamientos más rudimentarios y esquemáticos del marxismo militante de los setenta. Todo esto en plena caída del socialismo real, auge del neoliberalismo y la globalización. Por supuesto no fueron, no podían, ser capaces de proponer alternativas fuera de la denuncia. La Coordinadora se convirtió en un foro de las lamentaciones, reales pero sin alternativa fuera del coraje, y terminó en una feroz lucha intestina, primero en contra de los reformistas como el FAT y el STUNAM. Finalmente la hidra comió su propia cabeza y la lucha fue de secta contra secta buscando una imaginaria hegemonía sin organizaciones reales ni mucho menos obreros. Este afán autodestructor de esta izquierda primitiva se trasladaría por parte de los mismos actores al Consejo General de Huelga de la UNAM. La enseñanza es muy clara, de la ultra no puede surgir un proyecto alternativo, tiende hacia la autodestrucción. Sin embargo, habría que reconocer que de una manera muy deformada expresa la desesperación de una parte de los sin futuro en el sistema actual, el coraje de los más pauperizados con el neoliberalismo y en esta medida, la ultra sindical momentáneamente liquida puede resurgir con nuevos bríos, lo ha hecho ya en el CGH como luddismo y autoinmolación.

La UNT, en la que se han depositado tantas esperanza se ha quedado a un cuarto del camino. En sus sindicatos de origen cuenta con un capital social y sindical importante, la experiencia telefonista de negociación de la productividad y la reestructuración de las empresas, la del STIMSS de defensa de la seguridad social, la del FAT de relaciones internacionales de nuevo tipo, la del STUNAM de independencia sindical. Sin embargo por razones que analizaremos más adelante, esta rica experiencia, sintetizada en los documentos programáticos de la UNT no se ha vuelto táctica concreta de combate.

Una razón estriba en las relaciones imaginarias o reales con el Estado. Sin duda que el gobierno no vio con buenos ojos la fundación de la UNT, pero esta también ha tratado de no confrontarse demasiado con aquel. La razón no está solamente en las personalidades y ambiciones de los líderes de la UNT, sino que el Estado mexicano neoliberal sigue siendo altamente centralizado en las decisiones sindicales. En esta medida, una parte de la UNT pareciera hacer un guiño permanente al Estado, en tanto buscar como durante el régimen de Salinas el ser la alternativa con el visto bueno que viene desde arriba. Este guiño no es gratuito considerando no solamente el papel centralizado de la política económica y salarial sino el control férreo que el gobierno conserva sobre el registro sindical, el derecho de huelga y la contratación colectiva. Todo esto a pesar de que hay actores políticos fuertes de oposición, nuevas relaciones internacionales de los sindicatos de la UNT, nuevos movimientos sociales, extensión de la influencia de las ONGs relacionadas con derechos humanos y laborales. En otras palabras, esta suerte de Neolombardismo de buscar la atención en el Estado para saber que hacer y con quien aliarse no deja de significar una limitación a las potencialidades de la UNT. En este sentido el papel disciplinador de la política económica y los topes salariales funcionan también para los sindicatos de la UNT y, en esta medida, contribuyen a fomentar la falsa disyuntiva para los trabajadores entre mantener la fuente de trabajo y el empleo v.s. el incremento salarial. Por otro lado, la competencia entre las direcciones de los tres grandes sindicatos de la UNT –STUNAM, STIMSS y STRM – ha conducido a que las partes más propositivas dejen para otros momentos el insistir en una estrategia sindical nueva. Así, la UNT ha retomado como aspecto central de su práctica del último año lo más elemental del sindicalismo independiente, la denuncia. Esta reducción de la estrategia sindical a su aspecto más rudimentario obedece en parte a que las culturas sindicales que vienen del oficialismo no han sido tampoco remontadas en la UNT: las decisiones cupulares acerca de la táctica y la estrategia, la delegación en los líderes sin contrapesos, y el clientelismo son parte de la vida de muchos de los sindicatos de UNT. Además, en el fondo la lucha por el poder al interior de la UNT, no es tanto por proyectos diferentes –a pesar de que los grandes sindicatos si expresen con sus prácticas estrategias diferenciadas – sino por la hegemonía de los líderes. Habría que añadir las tentaciones que significan las alianzas con partidos al nivel del sistema político que divide a los sindicatos de a UNT entre el PRD y el PRI. Finalmente la

interesante iniciativa de fundar el Movimiento Social de los Trabajadores, como Asociación Política volcada hacia el territorio, buscando aliados no laborales y hegemonía sindical en la masa del pueblo, con miras a un proyecto diferente de nación, se ha quedado en el papel, sin efectos prácticos, a pesar de que el MST apoyó al PRD en la última elección. La razón se encuentra en los equilibrios al interior de la UNT – si uno de los sindicatos destaca sobre los otros en cualquier terreno desequilibra la relación de fuerzas y pone en peligro a la organización en su integridad – y las disyuntivas de con cuales partidos o movimientos sociales aliarse, que presupone opciones políticas y de cambio del país de mayor envergadura que las sindicales. En esta medida, al continuar tan imbricados lo político nacional con lo laboral, la UNT, que se atrevió a romper con el Congreso del Trabajo y deslindarse de la Coordinadora, no ha realizado la misma operación o al menos no con la misma claridad con el gobierno, los partidos y movimientos sociales principales.

En México está visto que no se puede ser oposición al Congreso del Trabajo y mantener posiciones ambiguas con respecto del gobierno y del PRI, porque el presidencialismo y el Corporativismo en todos estos niveles sigue existiendo. La UNT no se ha decidido a ser oposición global.

En síntesis, lucha por el poder de las cúpulas de los grandes sindicatos afiliados a la UNT, culturas sindicales de cocinar en las alturas las cuestiones de la estrategia, y sobre todo las miradas abiertas o de reojo a los signos que vienen del Estado y los temores de ser considerados como auténtica oposición han contribuido a limar los filos transformadores en la UNT. El problema de fondo es si se puede ser realmente oposición y alternativa al sindicalismo oficial sin serlo de su Estado en el mismo nivel.

Por lo anterior, lo que parecía ser e inicio de una línea sindical **Postcorporativa** se ha quedado a un cuarto del camino. Al decir Postcorporativa con esto queremos significar un sindicalismo que se opone radicalmente al individualismo neoliberal, no solo como sumatoria de intereses individuales que harían algo “colectivo” como simple agregado, sino por el reconocimiento de que grupos sociales diferentes pueden tener intereses colectivos diferenciados. En segundo término, un sindicalismo que defiende intereses particulares de los trabajadores, pero mantiene su autonomía con respecto del Estado. Más aun, frente a un Estado que subordina a los sindicatos se erige como campeón de la autonomía y de la destrucción de esa forma de Estado, mientras este exista el sindicalismo nuevo no podrá

dormir tranquilo. Sin embargo, la capacidad de representar intereses particulares de los sindicatos Postcorporativos frente a los patronos no se agota en las relaciones obrero patronales, sino que reconoce una multiplicidad de niveles de existencia de los trabajadores, de recorte de sujetos y por lo tanto de posibilidades de representación que rebasan al concepto clásico de Clase obrera. Los trabajadores por ejemplo, en otro nivel pueden ser habitantes de una colonia y desdoblarse en sujetos demandantes de servicios públicos juntos a otros no obreros. La multiplicación de las formas de recortar la realidad o los mundos de vida de los trabajadores lleva a definir en forma flexible a amigos y enemigos, a definir sus proyectos también en múltiples niveles. Esto mismo conduce a la multiplicidad en formas de lucha, la huelga obrera resulta así una reducción. Es decir, el sindicato Postcorporativo es un sindicato de acción múltiple que se mueve, sin pretender siempre tener la hegemonía, del espacio productivo al de las relaciones laborales, de estos al de las Relaciones Industriales, a la Reproducción social de la fuerza de trabajo y el Mercado de trabajo, a los problemas de la ecología y el desarrollo, así como al sistema político. Pero a diferencia del Corporativismo, no está subordinado al Estado, partido, movimiento o frente de masas, acciona en el espacio que la coyuntura va marcando y a la vez contribuye a definir nuevos espacios de acción. Un sindicato Postcorporativo no puede ser diseñado completamente por las cúpulas, porque la complejidad de sus formas de intervención rebasa al pensamiento iluminista de las direcciones, es un sindicato que hace intervenir a sus afiliados dependiendo del problema en múltiples niveles, es decir es un sindicato descentralizado.

En abstracto, el definir la UNT tanto los espacios de la producción, como la necesidad de una alternativa al neoliberalismo y la necesidad de accionar en el territorio junto o en oposición con movimientos sociales y políticos, creando para ello instancias diversas como le MST apuntan hacia un nuevo sindicalismo de corte Postcorporativo. Sin embargo, el peso del Estado y las tradiciones sindicales y obreras pesan todavía mucho en México y se vuelven obstáculos que han impedido esta transición. Pero este futuro puede cambiar en la nueva coyuntura marcada por el triunfo del PAN sobre el PRI. Este triunfo abre muchas incertidumbres: 1). La más probable, que el gobierno panista no trata de afectar a los sindicatos corporativos, entrando en una relación de modus vivendi y de complicidad sin vínculos orgánicos con los sindicatos oficiales para hacer atractiva la inversión de capitales

en México, 2). Segunda, el gobierno panista elige a una de las centrales oficiales como su favorita (ha sucedido en algunos de los Estados en que gobierna el PAN) y trata de favorecerla aprovechando al mismo sistema corporativo que creó el PRI, conformado una especie de corporativismo panista 3). Tercera, menos probable, el gobierno de Fox se decide a emprender una batalla en contra del corporativismo, específicamente de respeto a la legalidad en las juntas de conciliación y arbitraje y en el registro de asociaciones, además de una eventual reforma al respecto.

Sin embargo las fuerzas sindicales tendrían que tomar en cuenta los aspectos principales del viejo sistema que al menos pueden debilitarse o no funcionar como antes: 1). Que la relación corporativa entre sindicatos oficiales y Estado ahora puede alterarse al no contar con un centro claro de decisiones en el presidente de la república y con ello disminuir su capacidad ya de por sí menguada de representación y de intercambio con sus agremiados. En este punto la pregunta que se abre es como se mantendrá en control de los sindicatos oficiales sobre sus trabajadores al disminuir su capacidad de intercambio y en especial al no aparecer como una parte de un aparato estatal omnipotente. Al menos en abstracto, el deterioro de las condiciones de vida de la clase obrera con el neoliberalismo, la complicidad de los líderes oficiales con este tipo de políticas y la imagen de derrotados electoralmente, así como de no poder contar con la protección estatal, pudiera traducirse en una revuelta obrera, en una nueva insurgencia sindical. 2). El PRI podría buscar alianzas con sindicatos no oficiales e intentar formar un frente que mantenga los privilegios de las direcciones con propósitos electorales. La desventaja para los sindicatos que emprendan este camino es el de encontrar a un PRI muy dividido sin línea política precisa, sin líderes reconocidos. ¿Quién podrá creer que súbitamente el PRI y los sindicatos oficiales volverán a la ideología de la Revolución Mexicana y a la defensa de los intereses de los trabajadores después de 20 años de apoyar las políticas neoliberales? Las alianzas entre sindicatos independientes con direcciones desprestigiadas del sindicalismo oficial sólo pueden explicarse por la desesperación por conservar los cotos de poder tradicionales y no por la defensa de los trabajadores frente al foxismo. 3). El foxismo tiene una raíz pro empresarial muy clara y en México el empresariado en su mayoría no pide sindicatos participativos en los problemas de la producción, sino unilateralidad y flexibilidad en las relaciones laborales. Sin embargo, el panismo y el foxismo reconocen otra raíz, la del liberalismo

político de mayor respeto a la legalidad y a la democracia que el PRI. Además, el foxismo no tiene actualmente una respuesta para los problemas más palpitantes de la agenda laboral. En esta medida, el diálogo y la concertación de los sindicatos de la UNT con el nuevo gobierno resultan procedentes.

En síntesis, como habíamos previsto desde el año pasado, la transformación posible del sindicalismo en México tenía como condición el cambio en el régimen político, con sus respectivas implicaciones para las relaciones corporativas y los temores de los sindicatos de la UNT frente al Estado. El río está suficientemente revuelto como para que los osados pescadores puedan tener éxito o al menos pueden impulsar sus proyectos con menores restricciones estructurales. Es cierto que tampoco ahora las tendencias hacia la reestructuración del sindicalismo son unilineales, pueden ir en contra también las tentaciones corporativas de direcciones sindicales oficiales e independientes que sirvieran para engordar el a la oposición priista al nuevo gobierno y el maximalismo perredista que se opusiera sistemáticamente a toda reforma foxista sin evaluar sus ventajas y desventajas.

Los principios que habría que reivindicar en las iniciativas de reestructuración sindical que tratasen de construirse en la nueva coyuntura de debilitamiento corporativo serían:

1. La independencia sindical con respecto del Estado y en esta coyuntura en particular de los partidos políticos, específicamente del PRI y del PRD. Rechazar a las alianzas sin principios que tratasen de llevar agua al molino priista, así como la doctrina católica de derecha que pretende encubrir las contradicciones entre el capital y el trabajo a través de un concepto idealista y abstracto de persona humana.
2. La democracia al interior de las organizaciones sindicales, con sus componentes de respeto a los estatutos, posibilidad de corrientes competidoras por el poder, rotación de líderes y la construcción de una cultura democrática en la base y en las dirigencias.
3. El vínculo entre estrategia sindical de relaciones laborales con un nuevo proyecto de nación que incluyese la construcción de un modelo económico alternativo al neoliberal y un nuevo sistema de relaciones industriales que substituyese al ya caduco proveniente de la Revolución Mexicana.
4. Un sistema de Relaciones Industriales y Laborales que mire hacia el crecimiento de la Economía y la redistribución del ingreso pero basado en la articulación y modernización productiva con compromiso obrero y sindical.

5. La política de la acción múltiple y flexible, reconociendo que solo una parte de la población es asalariada y de esta solo una minoría está sindicalizada, pero que los espacios de acción sindical tendrían que ampliarse de la producción a la reproducción de las relaciones sociales, de la fábrica al territorio y al sistema político, formando frentes diversos y flexibles.
6. Finalmente, que las alianzas cupulares y los frentes posibles no deben hacerse sin esgrimir principios de por medio, las alianzas vistas como simples mecanismos de ganancia de poder las pueden plantear direcciones sindicales oligárquicas mas interesadas en perpetuar sus privilegios que en la defensa de los trabajadores y la creación de un nuevo sindicalismo.

Bibliografía

De la Garza, E. (1988) *Asenso y Crisis del Estado Social Autoritario*. México: El Colegio de México.

De la Garza, E. (1995) “El Corporativismo, Teoría y Transformación”, *Iztapalapa*, UAMI.

De la Garza, E. (1995a) “Neoliberalismo y Estrategia del Movimiento Obrero” en *Productividad, Diversas Experiencias*. México: Fundación F. Ebert

De la Garza, E. y A. Bouzas (1998) *Flexibilidad del Trabajo y Contratación Colectiva en México*. México: Instituto de Investigaciones Económicas-UNAM

De la Garza, E. (2000) *La Formación Socioeconómica Neoliberal* .México: UAMI.

Esteva, H. (1990) *Las Corrientes Sindicales en México*. México: Instituto de Propositiones Estratégicas.

Zazueta, C. (1984) *La Estructura del Congreso del Trabajo*. México: Fondo de Cultura Económica