

39

TRANSICION A LA DEMOCRACIA Y REFORMA DEL ESTADO EN MEXICO

COMPILADORES:
JOSE LUIS BARROS HORCASITAS
JAVIER HURTADO
GERMAN PEREZ FERNANDEZ DEL CASTILLO



PLACESO
SEDE MEXICO

Las ciencias sociales

CULTURA Y CRISIS
DEL CORPORATIVISMO EN MÉXICO

por

ENRIQUE DE LA GARZA TOLEDO

J.L. Barros Horcasitas, Transición
a la Democracia, Parrua, 1991

sesion 6

INTRODUCCIÓN

El concepto de corporativismo ha sido muy utilizado en México para referirse a la relación entre Estado y sindicatos. Sin embargo, la acepción más común de este concepto ha sido la de control estatal de los trabajadores por medio de organizaciones. Ciertamente que entre los diversos autores hay diferencias en cuanto al significado de este control y sobre todo de las articulaciones entre corporación sindical y Estado. De esta manera, para Manuel Camacho¹ el corporativismo mexicano buscaría fragmentar a las clases sociales, controlarlas y supeditarlas organizativa y políticamente al Estado.

Este tipo de relación entre Estado y sindicatos implicaría una invasión estatal de la sociedad civil. A pesar de que se reconoce que el crecimiento económico y los beneficios sociales han sido puntales de la legitimidad del régimen político mexicano, en el tratamiento de Camacho estos son elementos externos a la relación corporativa, y este corporativismo no es parte del sistema de crecimiento y de beneficios. Aparece así como pasivo o receptivo, manipulado y movilizadо externamente de acuerdo a las necesidades del Estado, o a lo sumo su política es la política de las cúpulas

¹ Manuel Camacho, *El futuro inmediato*, en *La clase obrera en la historia de México*, ed. siglo XXI, 1980.

corporativas. Otro tanto sucede cuando este autor toma en cuenta otras fuentes de la legitimidad como la cultura política, la ideología y los "poderes", los cuales aparecen nuevamente desligados del funcionamiento interno del corporativismo, como algo superpuesto al mismo y que lo sostiene, sin relación entre su vida interna articulada con lo externo. En síntesis, sin desconocer los intentos de volver complejo el análisis del corporativismo por Camacho, éste pareciera reducirse al control estatal por medio de organizaciones, sin profundizar en los vínculos entre corporativismo (como elemento activo) y Estado benefactor o interventor, ni mucho menos con los mecanismos internos de representación, ni en la cultura política que se le asocia seguramente.

Para Arnaldo Córdova² el acento se pone en los aspectos formales de la incorporación de las masas al PRI a través de sus tres sectores. Así, las corporaciones serían órganos del partido y no del Estado y sus funciones estarían en el sistema político electoral.

En *la formación del poder político en México*³ el análisis del corporativismo de Córdova se presentaba con mayor finura, que en la obra anterior al considerar que el Estado surgido de la Revolución Mexicana constituyó un régimen de representación mediada por las organizaciones de las clases subalternas. Esta última línea de análisis, de haberse continuado en Córdova, seguramente habría arrojado agudos resultados conceptuales. Sin embargo, en su último trabajo importante⁴ el corporativismo queda reducido al del partido y en esta medida se le considera como puramente político electoral y no como órgano del Estado. Este problema no se resuelve tampoco con el concepto de "política de masas" (que pareciera tener detrás a las grandes movilizaciones car-

² Arnaldo Córdova, *La política de masas y el futuro de la izquierda en México*, ed. Era, 1979.

³ Arnaldo Córdova, *La formación del poder político en México*, ed. Era, 1976.

⁴ *La política de masas*, op. cit.

denistas del Comité de Defensa Popular, en torno a la creación de la CTM o a la expropiación petrolera). Ponerse a la cabeza de la demanda de las masas en el cardenismo evidentemente que tiene un significado diferente a lo sucedido posteriormente, cuando esta capacidad continuó pero no como resultado de la movilización sino del funcionamiento del sistema corporativo que Córdova no analiza. De esta manera, pareciera nuevamente, como en Camacho, que la política de masas es después del cardenismo un elemento externo a las corporaciones; es fuente de legitimidad pero hasta cierto punto desarticulado de las mismas corporaciones y éstas quedan reducidas a instrumentos electorales o de movilización manipulada. La política de masas pareciera pura concesión anticipada con propósitos "garantistas" de legitimidad y control. El desarrollo económico y los beneficios sociales serían palancas de esta legitimidad pero, como en Camacho, en el fondo externos a la propia corporación.

A nivel latinoamericano el considerar el corporativismo como simple control organizacional sin participación en la administración del Estado, con profunda exclusión de la política de los sectores populares es clara en O'Donnell.⁵ De esta manera, este autor crítica para Latinoamérica la visión de un corporativismo de integración y corporativización a la europea y reivindica la idea de una integración corporativa latinoamericana unilateral, con simples miras al control sin administración conjunta del Estado. Al respecto, históricamente identifica dos periodos, el corporativo burocrático del populismo y del petroniarismo que le siguió en muchos países de América Latina; el cual diferencia de lo que sería el corporativismo del Estado burocrático autoritario, que implicaría un sistema no de incorporación sino de exclusión del sector popular, de despolitización e inercia basado en la represión. El Estado burocrático autoritario sería un Estado

⁵ Guillermo O'Donnell, "Acercas del corporativismo y la cuestión del Estado", CEDES, 1975.

ampliado que tomaría en sus manos actividades civiles tradicionales. Estado represivo, burocratizado, tecnocrático y ligado al capital extranjero. Sin duda que O'Donell se está refiriendo a las experiencias militares recientes de América del Sur, pero su intento de ampliar el concepto de Estado Burocrático Autoritario y su corporativismo puramente de control represivo a toda América Latina resulta abusivo, al menos para el caso de México.

O'Donell que dice inspirarse en Schmitter⁶ de hecho rechaza el concepto de corporativismo para su Estado burocrático autoritario y se queda con coerción y control. En cambio el tratamiento de Schmitter es mucho más matizado y presenta posibilidades de profundización para el caso de México. En primer término Schmitter considera que el corporativismo es compatible con regímenes diversos y su importancia estriba en que pone el acento en las asociaciones formales de representación y la existencia y legitimidad de intereses diferentes y conflictivos, así como en el papel creciente de las burocracias de las organizaciones y la disminución de la representación partidaria y territorial, así como la extensión del campo de la política y la interpenetración entre lo público y privado.

Schmitter distingue entre corporativismo social y estatal. En el primero, la legitimidad y el funcionamiento del Estado dependen primariamente de las corporaciones, este corporativismo se corresponde con sistemas políticos competitivos, partidistas, abiertos, con alternancia de poder, subculturas políticas democráticas y está asociado al Estado benefactor.

En cambio en el corporativismo estatal las corporaciones son creación del Estado y su legitimidad descansa en el apoyo estatal, corresponde a Estados atrasados y autoritarios.

⁶ P. Schmitter, "¿Continuamos en el siglo del corporativismo?", *El Buscón*, no. 13 y 14.

El corporativismo se caracterizaría por rasgos formales como los siguientes:

- 1) El monopolio de la representación depositado en un número limitado de asociaciones. Monopolio asociado a restricciones gubernamentales deliberadas para la creación o el reconocimiento jurídico de organizaciones obreras y campesinas, por ejemplo.
- 2) La erradicación de asociaciones competidoras o paralelas.
- 3) La incorporación forzosa de los miembros de las asociaciones por procedimientos administrativos.
- 4) El carácter no competitivo de la representación y la continua mediación estatal.
- 5) La jerarquización de las asociaciones en su carácter representativo.
- 6) El reconocimiento estatal de las asociaciones, otorgado desde arriba.
- 7) El monopolio representativo de estas asociaciones.
- 8) El control estatal de los liderazgos y la articulación de intereses.

La idea de Schmitter de corporativismo estatal como atrasado es semejante al de Silvia Sigal⁷ que considera que la debilidad del desarrollo latinoamericano (industrialización y asalaramiento) impulsaron la constitución de un sindicalismo político que recurre más a la presión del Estado que a la confrontación empresa por empresa.

En síntesis, en la teorización latinoamericana y en especial la mexicana sobre el corporativismo siguen pesando mucho las especificidades nacionales (el Estado burocrático

⁷ Silvia Sigal y J. C. Torres, "Una reflexión en torno a los movimientos laborales en América Latina", en R. Ktzman y J. L. Reyna, *Fuerza de trabajo y movimientos laborales en América Latina*, El Colegio de México, 1979.

autoritario aplicado a México, por ejemplo resulta forzado y oscurecedor de relaciones más profundas de dominación) y el espíritu de la dependencia, que tiende a considerar a América Latina otro mundo, el Tercer Mundo, con muy poco de común con el primero.

Pero el problema principal con respecto al uso del concepto de corporativismo en el caso mexicano no estriba solamente en su pobre contenido -en general, control unilateral por medio de organizaciones- sino en lo limitado de las articulaciones de este concepto con otros referentes al Estado mexicano. En primer término, el concepto no podría quedar reducirlo a la estructura formal del PRI, como partido, que creó una serie de instituciones y regulaciones para canalizar la lucha de clases. Que estas instituciones y regulaciones presupusieron tener como interlocutores institucionales a las corporaciones. En el caso de los sindicatos, no cualquier sindicato sino específicamente los sindicatos oficiales, como monopolistas de la representación garantizados jurídicamente por el Estado (la figura legal de titularidad del contrato colectivo y el necesario registro de un sindicato ante la junta de conciliación respectiva lo garantiza). Asimismo, la cláusula de exclusividad sirvió de base legal a la limitación de los sindicatos representativos. Esto no se ha dado históricamente sin lucha, las irrupciones decenales del sindicalismo independiente y su represión o institucionalización reflejan una pugna por la exclusión-inclusión, con angulación política y no simplemente administrativa. Las cláusulas de exclusión volvieron obligatorias a los trabajadores organizados en general la pertenencia a estos sindicatos monopolistas de la representación legítima, así como su inclusión, en muchos casos, al PRI. Por estatutos sindicales (o a determinada central a su vez afiliada al PRI) formalmente se incorporó a los trabajadores organizados al partido del Estado. Todo este proceso implicó la continua mediación estatal a través de juntas de conciliación, tribunales del trabajo o de las cúpulas gubernamentales. Las luchas independientes, si quisieron

triunfar, tuvieron que recurrir tarde o temprano a esta mediación. Pero al ser la corporación sindical monopólica de la representación, reconocida estatalmente, protegida por el Estado, este monopolio no significó simplemente en México el control estatal sobre los trabajadores, sino que articuló a las corporaciones en el funcionamiento del propio Estado -que no identificamos con administración gubernamental. Esto último en tres sentidos: el primero se refiere a la gestión del sistema político; el segundo a la reproducción pública de la fuerza de trabajo y el tercero a la gestión de la economía.

En el primer caso, a través de la movilización controlada de los sindicatos en apoyo del partido del Estado con sus consecuentes pugnas por el reparto de los puestos de representación entre corporaciones.

En el segundo caso, a través de la representación o la influencia corporativa en la gestión de beneficios sociales particularistas o generales para los trabajadores: Seguro Social, ISSSTE, Infonavit, Foviste, Fonacot, etc. En algunos casos con representación formal de las corporaciones, pero en otros haciendo sentir su presencia por la presión o la influencia.

En cuanto a la gestión económica del Estado, a través de instituciones con representación formal de las corporaciones (unas permanentes, otras creadas para coyunturas determinadas) pero, sobre todo, por medio de la presión y la influencia.

Éstos constituyen los tres espacios principales de acción de las corporaciones y de ninguna manera quedan reducidos al sistema electoral. En estos espacios es donde se da la articulación entre Estado y corporaciones y convierte a éstas en corresponsables y hasta cierto punto cogestoras no equitativas de las funciones estatales. La gestión cotidiana implica además la función tramitadora de las corporaciones. Trámite de beneficios sociales y protecciones diversas, sea en forma estrictamente burocrática o bien a través de canales informa-

les para aceitar lo burocrático formal, hasta llegar en casos extremos a los favores extraformales y extralegales.

En este proceso efectivamente la estructura burocrática de las corporaciones y las instituciones estatales encargadas de la canalización de beneficios sociales, conflictos y demandas creció enormemente, y fenómenos propios al crecimiento de las organizaciones se presentaron sin duda. Pero, de cualquier forma, las cúpulas sindicales oficiales utilizaron sobre todo su influencia como copartícipes de un pacto político más que burocrático para presionar, influir en la gestión particular o general de la fuerza de trabajo. Sin embargo, habría que reconocer que esta coparticipación en los asuntos estatales de las dirigencias sindicales o de las corporaciones siempre fue asimétrica con respecto al aparato estatal e incluso en comparación con el empresariado, dándose una subordinación de la gestión pública de la fuerza de trabajo con respecto a la marcha general del Estado. Además, la representación corporativa se dio en forma cupular, verticalista y poco democrática. Funcionando la representación, implicó al interior de las propias corporaciones las limitaciones a la pluralidad, a la competitividad y a la alternancia en el poder, así como el escaso vínculo entre demandas explícitas de los trabajadores de base y las gestiones de las cúpulas, al menos en el diseño de las grandes políticas nacionales. Pero sobre todo se asentó sobre una cultura de delegación —en el sentido de dejar hacer a cambio de beneficios— y de patrimonialismo y del estatalismo.

I. CORPORATIVISMO Y PATRIMONIALISMO

El concepto de corporativismo ha sido utilizado desde hace tiempo por la oposición en México con dos significados principales: control por medio de las organizaciones y capacidad de ponerse a la cabeza de las masas (política de masas). Fue sólo hasta el año de 1987 en palabras del expresidente Miguel de la Madrid cuando se reconoció desde el Estado a

la relación entre sindicatos y Estado como corporativa y se la defendió como tal. Los aires de las teorizaciones europeas al parecer han llegado al partido oficial también, despojando el concepto de corporativismo de un tono condenatorio o despectivo que tuvo en muchos de los análisis de la oposición en México. Es decir, el concepto moderno de corporativismo debe diferenciarse del corporativismo medieval y sus reminiscencias gremiales obreras, en tanto defensa de intereses particularistas ante otros particulares y los Estados nacientes (en estos casos sería preferible utilizar el concepto de gremialismo para designar al sindicalismo centrado sobre sí mismo, economicista, particularista que no trasciende los límites de la empresa). En cambio, el moderno concepto de corporativismo remite precisamente a una forma de relación entre sindicatos y Estado históricamente correspondiente al periodo de constitución de los Estados sociales (keynesianos, benefactores, interventores) después de la Primera Guerra Mundial.

Al reconocer el Estado social a las clases sociales y sus conflictos e intentar institucionalizarlos, encuentra como interlocutores en la clase obrera a los sindicatos formados o en formación. En este tenor, el sindicato deja de ser ilegal y va entrando en una red de instituciones reguladas jurídicamente por el Estado, convirtiéndose con ello en instituciones no sólo laborales sino político-laborales. Cuando el Estado se convierte en proyecto nacional de desarrollo, las instituciones laborales y los sindicatos tienden a ser subordinados a dichos proyectos nacionales, a veces a través de grandes pactos explícitos y en otras por acuerdos implícitos. Habría que reconocer, que la constitución de Estados sociales y de relaciones corporativas no tendrían por qué ser analizadas necesariamente a través de una óptica funcionalista; fueron resultado de la lucha de clases, en gran medida de las demandas de la clase obrera y no simple conjura burguesa. También, en condiciones de debilidad obrera (política, cultural, por escaso desarrollo capitalista, etc.) el corporativismo fue una forma de "garantismo": era mejor la protección estatal que

transitar sobre el filo de la navaja, como la CGT mexicana en los años veinte; era mejor la legalidad y las leyes protectoras que la acción directa. Ésta pareció ser la lección histórica aprendida durante la década de los treinta en México.

Es en este terreno de transformación de las relaciones entre sindicato y Estado donde prosperan los pactos corporativos (el pacto cardenista en este caso). *Una primera consecuencia de la transformación y que constituye un rasgo fundamental del corporativismo, es el cambio de terreno principal del sindicato del gremial de empresa o rama industrial al de la influencia en la definición de las políticas estatales; del terreno de la contratación al de la política estatal. Claro está que la contratación no se termina con el corporativismo, pero la relación corporativa la subordina a los objetivos de las políticas de desarrollo diseñadas por el Estado y en las cuales los sindicatos influyen con suertes diversas. Este cambio en la función principal de los sindicatos no significa necesariamente que éstos se conviertan en simples apéndices del Estado, ni sus dirigentes en instrumentos mecánicos de las decisiones gubernamentales. Es una relación nueva que lleva aparejada conflictos diversos. En otras palabras, la relación corporativa implica una corresponsabilidad por parte de los sindicatos en la marcha del Estado, lo cual puede significar uno o más proyectos en lucha a su interior pero sin llegar al punto de la ruptura, excepto en momentos excepcionales.*

En México la Constitución de 1917 fue una novedad en cuanto a las relaciones entre clase obrera y Estado. A diferencia de las constituciones liberales del siglo pasado se reconocían las clases sociales (la sociedad no se consideraba simplemente constituida por individuos formalmente iguales en el mercado económico y en el político) y sus organizaciones (sindicatos para la clase obrera). Asimismo, se tomaba en cuenta que esas clases sociales podrían entrar en conflictos normales, ante los cuales la legislación tendría que adelantarse y prever sus formas legítimas y los canales institucionales de resolverlos.

Aunque la Constitución de 1917 fue el punto de partida no con ella cristalizó lo que en otros momentos hemos llamado el Estado social autoritario mexicano.³ Fueron necesarios más de 15 años de transición y de luchas entre proyectos no sociales de Estado con aquellos que buscaron recuperar los apoyos populares por la vía de insitucionalizar la negociación de sus demandas más sentidas. La confrontación entre el callismo y el cardenismo sería el desenlace final en esta pugna estatal.

Con Cárdenas la relación entre organizaciones obreras y Estado tomó formas que perduran hasta ahora. Primero, la creación de la CTM en 1936 buscó incorporar en una sola organización a la mayor parte de la clase obrera organizada de la época. Segundo, la formación del PRM, como partido de organizaciones de masas y no de ciudadanos, selló un gran pacto corporativo entre movimiento obrero organizado y Estado de la Revolución Mexicana.

Definir este pacto corporativo como simple control por medio de organizaciones de la clase obrera sindicalizada es no pasar de lo más evidente del fenómeno. En este sentido, el concepto control proveniente de la sociología política norteamericana es ambiguo: se controla por la coerción, por el consenso; por el clientelismo, etc. En esta medida, decir que se controla por medio de las organizaciones es no decir nada preciso. El problema en todo caso es explicar cuáles son las formas fundamentales de dominación y poder, que han permitido que el sistema corporativo obrero se mantuviese durante tanto tiempo, a pesar de haber tenido momentos evidentes de crisis.

Asimismo, resulta simplista, e inverificable a estas alturas, el atribuir exclusivamente la dominación en los sindicatos a la represión o al miedo. Tanto uno como el otro funcionan, sobre todo en momentos de crisis, pero no son

³ Sobre este concepto véase: Enrique de la Garza, *Contribución a la Crítica del Estado Social Autoritario*, UAM-I, 1984.

de las instituciones laborales y de beneficio social (IMSS, Secretaría del Trabajo, etc.), con todos sus problemas modernos de formalización, niveles de mando, y tamaño de las organizaciones. Pero, al mismo tiempo —y esto sería con el tiempo un elemento de contradicción estructural en un país que no puede ser administrado como una rancharía— una *tupida red informal de tipo patrimonialista*. Esta relación patrimonialista (no estamos adoptando el concepto típico ideal de Weber en forma pura)⁶ implica, desde la perspectiva del trabajador común, la creencia no infundada de que los *dirigentes sindicales* están *investidos*, de acuerdo al lugar que ocupan en la organización, de poderes especiales de relación e influencia para resolver en forma extraordinaria desde pequeños a grandes problemas; también, que *las reglas estatuidas* para el funcionamiento de organizaciones e instituciones *se pactan pero no se cumplen*, o si se cumplen es gracias a la capacidad patrimonial de los líderes de “acertarlas”. Que, por lo tanto, el conseguir soluciones a problemas extraordinarios o bien a problemas estatuidos no puede ser por la simple tramitación burocrática sino por el “favor” del dirigente que cuenta con influencias o amigos. Que, por lo tanto, el problema de *la dominación* no depende sólo de reglas abstractas aunque éstas existan y se recurra también a ellas; el poder es una cosa personal y en última instancia se concentra en el presidente de la República. La mezcla tradicional y moderna aparece en varios momentos: primero cuando el “señor” es también un superior en las organizaciones; segundo, cuando se recurre a la *gestión burocrática* sin pasar por el favor y esto puede funcionar ante la incapacidad de administrar los sistemas de prestaciones sociales de manera íntegra en un país como el México de hoy, sólo con base en el “favoritismo”; tercero, porque el favor (salvo en casos

⁶ Acerca del concepto weberiano de patrimonialismo véase el excelente trabajo de Giona Zabłudovsky, *La dominación patrimonial de Max Weber*, FCP, S. UNAM, 1983.

abiertamente ilegales) *transita muchas veces por canales estatuidos que no funcionan sin influencias*. Esta relación patrimonial funciona de manera semejante entre los funcionarios sindicales y gubernamentales en sus diferentes jerarquías. Sin embargo, habría que anotar que el favor de cualquier manera está acotado por la racionalidad del mantenimiento del poder del Estado y la búsqueda del crecimiento económico o acumulación del capital, no obstante que esto funcione con grandes imperfecciones.

La presencia de una cultura de tipo patrimonialista como la que hemos explicado es una de las bases del corporativismo que ahora llamaremos también patrimonialista, para diferenciarlo de otro tipo racional legal que sólo en parte existe en México.

Corporativismo patrimonialista también significa poco democrático, aunque no siempre se apoye en la fuerza (entre fuerza y democracia está el patrimonialismo). Ciertamente, cuando este corporativismo se vio amenazado a fines de los cuarenta, de los cincuenta y en la década de los setenta recurrió a la fuerza estatal; pero no basta la fuerza para explicar su permanencia cotidiana.

El corporativismo patrimonialista no es, por tanto, sólo una forma de relación institucional entre sindicato y Estado sino también una cultura política sindical que implica tanto a direcciones como a bases. Su *contradicción* estructural principal estriba en la *tensión entre arbitrariedad de la dirigencia vs. ampliación de las organizaciones y reglamentaciones* y en la imposibilidad de controlarlas en forma totalmente arbitraria y en la *contradicción entre relación patrimonial y eficiencia productiva* a nivel de empresa y para el aparato industrial en general.

La cultura corporativa patrimonialista también reproduce en el nivel de visión del mundo la confusión entre democracia y beneficio social.

El desarrollo estabilizador fue el periodo de auge del corporativismo autoritario mexicano. Este auge fue efecti-

vamente resultado de la derrota de la insurgencia sindical de 56-52, pero sobre todo de la articulación entre crecimiento económico y consumo obrero de productos capitalistas. La relación entre lucha de clases (como insurgencia sindical) y modernización del capital pensamos que operó en este momento. La derrota obrera significó para la clase en su conjunto una política de ingresos directos e indirectos muy positiva y la necesidad del capital de no insistir en mecanismos salvajes de acumulación sino en el del aumento de la productividad.¹⁰ En 1968 los asalariados en México sólo gastaron el 19.7 por ciento de su consumo en productos campesinos (los operarios o jornaleros sólo gastaron el 22.05 por ciento en productos campesinos en ese año). La disminución el consumo obrero de productos campesinos se correlacionó en la década del sesenta con el aumento en la productividad, el tamaño de las empresas, el capital constante por obrero, los valores producidos por obreros, como se demuestra en la investigación de la cita diez.

Aumento del ingreso real de los trabajadores de manera directa o indirecta, extensión de la clase obrera y consumo obrero de productos capitalistas tendieron a cerrar el mecanismo de la productividad como palanca de la acumulación del capital en el eje de la industria mexicana. En ello el corporativismo tuvo un papel importante como negociador de salario, prestaciones, política social y económica del Estado.

Desde el punto de vista productivo este auge del capitalismo en México descansó en tres puntos adicionales:

- 1) El gasto estatal (el Estado como inversor, consumidor y regulador.
- 2) El recambio de la base tecnológica y de organización del trabajo en las industrias de punta hacia los sesenta (aunque

¹⁰ Acerca del cambio en los mecanismos de acumulación de capital en los sesenta véase, Enrique de la Garza; *Ascenso y crisis del Estado social autoritario*, El Colegio de México, 1987.

en algunas de ellas los cambios productivos se remontan a los cuarenta); taylorismo y fordismos en las industrias automotrices y de ensamble o metal-mecánicas; primera automatización en industrias de flujo continuo (petróleos, petroquímica, parte de la química, generación de electricidad); taylorización del sistema bancario; extensión de los servicios automáticos en teléfonos, ampliación de la red carretera, e introducción de la máquina diesel; reestructuración de la aviación comercial con fuerte presencia estatal y adquisición de modernas aeronaves; reestructuración tecnológica de la industria textil, etcétera.

3) La cristalización de las relaciones industriales de tipo corporativo (sobre todo en las grandes paraestatales):

a) Los contratos colectivos: acuñados en general durante los treinta y cuarenta en su matriz principal tienen como modelo precursor en prestaciones al contrato del Sindicato Mexicano de Electricistas que terminó su codificación fundamental con la huelga triunfante de 1936. Pero, *la matriz contractual del sindicato corporativo autoritario* (a diferencia del SME de los años veinte) es *fundamentalmente un contrato circulatorio, protector del salario y del empleo* de la fuerza de trabajo y mucho menos un contrato del proceso de trabajo. En este último campo fue donde el aspecto patrimonial del corporativismo encontró campo especial de desarrollo, en tanto que en el circulatorio las *negociaciones* al nivel o *con la mediación estatal* encontraron su pertinencia.

b) las relaciones corporativas patrimoniales no formalizadas dentro de los procesos de trabajo. *La falta de énfasis contractual formal en el espacio del trabajo* no podía sino completarse con la informalidad de los poros que lo codificado dejaba en el espacio fabril. Este campo se convirtió, junto a la *gestión burocrático-patrimonial de prestaciones y beneficios sociales*, en uno de los puntos de encuentro cotidianos entre *dirigencia sin-*

dical y base obrera. Pero este encuentro, a diferencia de la de tipo clientelar que implica un simple toma y daca de tipo racional en el intercambio, en la patrimonial llevaba implícito un *compromiso moral*, sobre todo de la base con la dirigencia; y también la conformación de una *visión del mundo*, en virtud de la cual el patrimonialismo se presentaba como algo natural y su juego como necesario para dirigentes y para bases obreras.

De esta manera, el sindicato corporativo mantiene el control en los sesenta, a través de una masa de agentes corporativos intermedios a nivel de fábrica a pesar del alejamiento de las cúpulas con las bases y del abandono de la movilización obrera para presionar en las negociaciones nacionales. Se da, por tanto, la *paradoja* entre un *sindicato político*, que hace alta política con el Estado y con los cargos públicos, y una *clase desentendida de las políticas nacionales pero manteniendo el vínculo con las organizaciones corporativas a través del salario, el empleo, el salario indirecto y el patrimonialismo micro dentro y fuera del trabajo*. Así, más que conformarse en esta parte de la clase obrera una *ideología* coherente de corte político (la de la Revolución Mexicana) cabría hablar de una cultura patrimonial corporativa con *asiento en las políticas nacionales* del Estado con respecto a los trabajadores y en los microespacios de reproducción de la clase dentro y fuera del trabajo. En esta reproducción habría que destacar la importancia para la clase obrera organizada en sindicatos del espacio institucional estatal de reproducción: el *Estado como reproductor cotidiano de la fuerza de trabajo y los dirigentes obreros como mediadores*.

En los procesos de trabajo también funciona este patrimonialismo, aunque con énfasis diferentes dependiendo si se trata de trabajadores de los grandes sindicatos nacionales de industria en las paraestatales; de sindicatos grandes de la empresa privada moderna o de industria tradicional privada o pequeña y mediana empresa.

El patrimonialismo en los procesos de trabajo funciona llenando huecos no reglamentados, aceitando u obstaculizando el cumplimiento de lo regulado formalmente:

- 1) en la movilidad interna de los trabajadores (*cambios de puestos de trabajo o de departamentos*);
- 2) en las *cargas de trabajo*;
- 3) en las *jornadas de trabajo* (*ausencias, llegadas tarde, cambios de turno, horas extras*);
- 4) en los *ascensos*;
- 5) en los *despidos* o ingreso al trabajo;
- 6) en la *protección o no ante el despotismo* de los supervisores.

Elementos como los señalados se convirtieron, por un lado, en aspectos importantes de la resistencia obrera a la explotación del capital y a su dirección despótica, pero manejados de una manera patrimonial por la dirigencia corporativa son parte de una cultura del trabajo no estrictamente profesional (no orgullo de la profesión y del trabajo como realización personal), aunque tampoco estrictamente instrumental neutral (trabajo porque me pagan), sino del trabajo como relación personal (a pesar de que esta cultura entraba en contradicción en la industria moderna, con la máquina como elemento objetivo de uso capitalista que tiene detrás la racionalidad de la ganancia). En otras palabras, aparecía la contradicción entre un aparato industrial que se modernizaba maquinísticamente y sus mecanismos formales de organización se volvían racionales con respecto a los fines de la productividad, la calidad y la ganancia, y, a la vez, envuelto en una maraña de relaciones patrimoniales no sólo sindicales sino también empresariales y estatales.

Durante el período de auge del capitalismo y el corporativismo en México esta contradicción logró relativamente salvarse, primero articulando consumo obrero con acumulación del capital; y, segundo, estratificando el patrimonialis-

mo en el proceso de trabajo en dos grandes sectores: uno donde éste echó sus reales y se tradujo en escasa productividad y calidad, que fueron sobre todo las empresas paraestatales controladas por el charrismo; y otro de empresa privada moderna donde las prácticas patrimoniales fueron más limitadas ante el imperativo inmediato de la racionalidad capitalista. El gasto estatal acrecentado y la plusvalía generada en el último sector parecieron en los sesenta inagotables en lo económico, pero finalmente no pudieron por ellos sólo sostener las tasas de crecimiento nacionales de esos años.

La cultura corporativa sindical tiene dos aspectos centrales: el patrimonialismo (como hemos explicado anteriormente) y el estatismo. Este último rasgo tiene su asiento en la red de instituciones corporativas que creó el Estado de la Revolución Mexicana, que volvieron inviable satisfacción de necesidades obreras sin recurrir a esta red. Pero también tiene un aspecto ideológico central, el de la ideología de la Revolución Mexicana, caracterizada por su estatismo, nacionalismo y populismo. Esta ideología, que apuntala y legitima a la red corporativa y sus prácticas, se convirtió en parte de la cultura social, en particular de la sindical. Habría, sin embargo, que aclarar, que el peso de la cultura de la Revolución Mexicana, en especial del estatismo se ha presentado con intensidades diversas en los diversos destacamentos obreros.

En los trabajadores de las antiguas paraestatales, es donde se mantienen una sólida memoria histórica, reproducida a través del discurso y los medios de comunicación sindicales, de los ritos y festejos, así como de toda una semiótica del paisaje sindical.

En cambio, en los de "industria del desarrollo estabilizador" es posible que el estatismo sea menos fuerte, y en los no organizados de las empresas pequeñas y medianas éste se presente con rasgos más populares que obreros. La cultura estatista implica la creencia en el carácter omnipotente y omnisciente del Estado, aun en aquellos que llegan a enfrentarse.

Para los que aceptan las reglas del juego, la presión y la influencia patrimonial son sus instrumentos; para los que se enfrentan a la política estatal, en general se ha tratado de reorientar al Estado sin cuestionar su centralidad.

El estatismo como cultura y su red de instituciones ha representado para los trabajadores su inclusión en relaciones corporativas que no siempre pasan por el sindicato. El estatismo también se relaciona con el presidencialismo como cultura, la administración de la red estatal acepta presiones o influencias, pero éstas están jerarquizadas, encontrándose en la cúpula el presidente de la República.

La crisis del estatismo como cultura se relaciona con el viraje del Estado de la Revolución Mexicana, de uno autoritario social (con sus componentes subdesarrollados de Estado benefactor para los estratos altos de los trabajadores) a otro neoliberal autoritario. El Estado neoliberal autoritario *realmente existente* en México implica: retirada del gasto estatal como palanca de la acumulación del capital, privatizaciones extensivas de empresas productivas, pero el mantenimiento de regulaciones de la actividad productiva en sectores estratégicos privatizados, como telecomunicaciones, bancos, etcétera, junto a desregulación de otras actividades.

Desde el punto de vista del bienestar social ese Estado neoliberal autoritario ha significado la sustitución de la política de beneficio social, como responsabilidad amplia del Estado (de la cual en especial se beneficiaron las clases medias y los trabajadores de la capa alta del proletariado), por otra coyuntural de "solidaridad", dirigida a los sectores más empobrecidos. En estos programas los sindicatos tienen un papel muy limitado.

II. LA CRISIS DE LA FORMA ESTATAL DE LA REVOLUCIÓN MEXICANA Y EL CORPORATIVISMO PATRIMONIALISTA

La crisis actual articula dos grandes crisis, primero, una crisis productiva (crisis de la base tecnológica y de las relacio-

nes industriales asociadas históricamente a la misma, crisis de las relaciones corporativas, en particular de las corporativas patrimonialistas), y una crisis de la forma estatal (el Estado social autoritario y corporativo de la Revolución Mexicana).¹¹

En el primer sentido, cobra pertinencia como estrategia del gran capital y del Estado la reestructuración productiva y la reconversión industrial (ambas limitadas y con obstáculos importantes como la falta de recursos, el pago de la deuda). La segunda presenta soluciones estratégicas menos claras de democratización política desde el Estado (el empresariado pareciera tener una propuesta más clara pero no necesariamente viable desde los intereses generales del sistema): reforma electoral, pluripartidismo y democracia electoral son cuestiones que no necesariamente marchan por el camino de la negación de antiguas prácticas autoritarias. Pero la crisis estatal sólo en parte se agota en lo político-político, otra de sus caras se relaciona con la imbricación que este Estado de la Revolución logró entre política y economía a través de su gasto público y de las regulaciones estatales de la economía. En este sentido la crisis estatal en México se inicia como crisis fiscal (que toma posteriormente la forma de crisis de la deuda). Con López Portillo el gasto público con respecto al PBI aumentó de 35.8 por ciento en 1976 a 58.6 por ciento en 1982. La inversión fija pública con respecto a la inversión total alcanzó el 45.9 por ciento en 1982. En este mismo tenor aumentó el déficit gubernamental con respecto a sus gastos totales de 14.3 por ciento en 1977 a 31.5 por ciento en 1982. Una parte creciente de dicho déficit fue financiado a través de la deuda externa. El aumento de las tasas de interés internacionales y la caída de los precios del petróleo desde 1981 tambalearon este modelo de crecimiento.

¹¹ Véase la justificación del concepto de crisis productiva para México en Enrique de la Garza Toledo, Raúl Corral y Javier Melgoza, *Crisis y reestructuración productiva en México*, UAM-1, 1988.

Pero la crisis fiscal del Estado y su secuela de cambio de función como inversor directo y estimulador de la acumulación privada con su gasto, así como en la reproducción social de la fuerza de trabajo, sólo fue el punto de arranque en un cambio profundo de estrategia iniciado en un sexenio anterior. La reducción del déficit público, el redimensionamiento del Estado y la privatización de empresas paraestatales son aspectos concretos de ese cambio de estrategia que al parecer no constituyen simples medidas de emergencia ante los déficit gubernamentales sino cambios más o menos definitivos. Así, el viraje resultado de condiciones materiales insostenibles en lo inmediato se convierte en resultado también de una voluntad política que rompió con las tradiciones de la Revolución Mexicana a tono con la oleada neoliberal internacional; es producto también de una nueva relación entre sectores empresariales modernizantes y Estado de una relación de fuerzas muy desfavorable para los trabajadores.¹²

III. EL CONCEPTO DE CRISIS DEL CORPORATIVISMO AUTORITARIO

La crisis del corporativismo puede ser entendida en dos sentidos. Primero como una crisis por debajo, crisis de rebasamiento de las direcciones corporativas por los representados que cuestionan la misma estructura corporativa. Esta primera forma de la crisis, en México todavía adquiere caracteres limitados pero no despreciables a raíz de la insurgencia sindical en la FSTSE y en el SNTE, por ejemplo.

Una crisis por debajo puede ocurrir por dos circunstancias principales:

a) Porque las corporaciones han dejado de funcionar como gestoras de la fuerza de trabajo tanto al nivel macroestatal como en los niveles microempresariales. En el primer aspec-

¹² Sobre la recomposición del empresariado, sus alianzas con el Estado y la reconversión industrial véase: Celso Garrido (coord.), *Los empresarios y el Estado en América Latina*, CIDE-UAM-UNAM, 1988.

to, por un viraje de la forma estatal en cuanto a restringir su papel de gestor de la fuerza de trabajo como política consciente o bien por medidas coyunturales de austeridad en el gasto público que limiten los gastos sociales. Estos virajes implican la salida real de las corporaciones del espacio principal de negociación, y de presión, y la limitación de su fuente de legitimidad. En México esta condición se cumple desde hace algunos años.

b) También porque la necesidad de una reestructuración productiva entra en contradicción con el patrimonialismo corporativo al nivel de empresa. En estas condiciones al mirarse una fuente microsocia de legitimidad puede repercutir también sobre el ánimo de las masas en cuanto a pasar de la pasividad a la actividad. En México este aspecto se encuentra menos desarrollado pero en pocos meses del nuevo régimen se ha convertido en un punto de la política modernizadora, con probabilidades de extenderse.

La crisis por debajo es también el costo de largo plazo del carácter autoritario del corporativismo: su ineficiencia combinada con su verticalismo y cupulismo puede traducirse en un deslinde espontáneo de las bases con respecto a direcciones ineficaces.

Pero también el corporativismo puede ser minado por abajo ante una recomposición del mercado de trabajo y de los movimientos sociales. La extensión de la economía informal implica también en general el no funcionamiento de muchos de los canales y beneficios corporativos para amplias masas. Además, el surgimiento de nuevos movimientos sociales correspondientes a espacios no privilegiados en la jerarquía de las corporaciones, puede implicar un cambio de terreno de lucha de masas ajena a los canales tradicionales y formas de control.

Pero, la crisis del corporativismo autoritario puede ser también una crisis por arriba, una crisis de funcionalidad del corporativismo ante las nuevas maneras de actuar el Estado, que desde arriba puede haber decidido modificar su función

gestora de la fuerza de trabajo de la economía. En este sentido puede optar en determinadas correlaciones de fuerzas (y en México la correlación de fuerzas se distingue por la debilidad obrera para imponer soluciones de cualquier tipo, la coyuntura muestra también a un sindicalismo corporativo y autoritario que paga finalmente su sometimiento al Estado y su verticalidad) primero por una reducción de su papel inversor y regulador de la economía, dejando a la iniciativa privada el promover el desarrollo económico. Con ello el Estado decide abandonar su papel de creador directo o indirecto de empleo, así como de articulador (por la vía de la regulación del mercado interno) de la producción con la realización. También el Estado pudo haber decidido que la gestión pública de la fuerza de trabajo entrara en contradicción con medidas antinflacionarias de reducción del gasto público. Y, finalmente, cuando la crisis llega al sistema electoral y los sindicatos se muestran incapaces de controlar el voto urbano de los trabajadores, la crisis de funcionalidad es generalizada y estructural no obstante que formalmente se mantengan las instituciones bi o tripartitas y algunos canales informales de influencia. Esta situación se presenta ya en México aunque podría profundizarse en el futuro. Ideológicamente la situación podría agravarse cuando hay una ruptura discursiva entre la cúpula tecnocrática directora del Estado y la cúpula sindical. Esto existe en México desde hace algunos años.

El discurso sindical puede sintetizarse en los eventos de la CTM y el Congreso del Trabajo de mediados del régimen de López Portillo que llevaron a los sindicatos a reivindicar la rectoría económica del Estado y la constitución del sector social, apelando con ello a viejas tradiciones intervencionistas del Estado mexicano. Sin embargo, no sólo esta estrategia ha sido desatendida abiertamente por el Estado en los ochenta sino que el discurso sindical y gubernamental-empresarial marchan por caminos divergentes hasta ahora.

Una fuente igualmente importante de la crisis por arriba puede ser el convencimiento de las direcciones estatales que

el corporativismo está asociado a baja productividad y obstáculos para la flexibilización del trabajo. Las relaciones y la cultura patrimonial corporativas resultarían rígidas e ineficientes en un contexto de búsqueda de máxima flexibilidad.

IV. LA CRISIS DE LAS RELACIONES CORPORATIVAS PATRIMONIALISTAS

El sindicato corporativo de la Revolución Mexicana que hemos definido como un sindicato circulatorio en las grandes negociaciones estatales y patrimonialista en las relaciones dentro de las fábricas, ha entrado en contradicción con el viraje del patrón actual de acumulación y con la redefinición de la función estatal en este patrón.

Por un lado, durante el sexenio que terminó ha quedado evidenciado cómo en términos reales (más allá de las fachadas formales que todavía permanecen, como la comisión de salarios mínimos o las comisiones de seguimiento de los pactos recientes) las capacidades de las centrales sindicales oficiales han dejado de influir en las políticas salariales y aquellas que repercuten sobre el empleo han disminuido. El salario mínimo, parámetro de los salarios contractuales se maneja como variable macroeconómica y es fijada antes de las negociaciones por los economistas tecnócratas del gobierno. Asimismo, la influencia de los sindicatos en decisiones de política económica, como el pago de la deuda externa, o la de regulación de la economía es cada vez más impotente. De la misma forma, su influencia política electoral ha decaído. En otras palabras, los espacios estatales más importantes de la acción charra se han reducido cada vez más (el salario mínimo real disminuyó entre 1982 y 1987 en 40.5 por ciento y las remuneraciones totales al personal ocupado en la industria manufacturera cayó en 28.5 por ciento real en ese período; la tasa anual de crecimiento del personal ocupado en la industria manufacturera fue negativa en todos los años de 1982 a 1987).

La restructuración de las empresas importantes está implicando una transformación de las contrataciones colectivas y un inicio de presión sobre las relaciones no codificadas en el proceso de trabajo. En los casos de cambios fuertes en los contratos colectivos de trabajo o convenios departamentales cabe recordar los ejemplos de Dina, CL y FC, Telmex, FFCC, Fundidora (antes de su liquidación), Aero-México y mexicana, entre otros. En todos estos casos el problema principal que se presenta desde la perspectiva de la restructuración es la eliminación de reglamentaciones que daban cierto poder legal a los sindicatos en cuanto a decisiones relativas al trabajo. Se exige por el contrario máxima flexibilización contractual en el uso de la fuerza de trabajo. Asimismo, son arcaicas prestaciones económicas que inciden sobre los costos de producción y los reajustes de personal han estado a la orden del día en muchas de estas empresas.

Con respecto a las relaciones corporativas patrimoniales dentro del trabajo, éstas también son ahora vistas como restricciones al aumento de la productividad y causas de ineficiencia económica.

La cultura corporativa sindical está en crisis en México, por el cuestionamiento por arriba del patrimonialismo y el viraje del Estado. Tanto desde el punto de vista material (sistemas de beneficios y favores que garantizaban los sindicatos corporativos), como desde el punto de vista cultural, hay un choque sordo entre la antigua forma de funcionar los sindicatos en México y las nuevas relaciones. Esto no significa que corporativismo, patrimonialismo y estatalismo hayan terminado. Permanecen como elementos cada vez menos legítimos, como males necesarios en tanto no se acuñan alternativas a las antiguas relaciones sindicales. Desde el punto de vista de las dirigencias todo esto significa la pérdida de aspectos fundamentales de su legitimidad, poder y denominación.

Para las bases sindicales cabría diferenciar tres sectores en cuanto al choque cultural que para ellos está significando el neoliberalismo.

A la cultura del "garantismo estatal", aceitado por el patrimonialismo, se ofrece como alternativa desde las esferas dominantes la nueva cultura de la productividad, del logro por la eficiencia personal y de la flexibilidad. En los sectores tradicionalmente más protegidos, comunmente formado por obreros de edad madura, el discurso de la flexibilidad se traduce por lo pronto en la angustia acerca de su futuro, al ya no contar con las protecciones tradicionales del Estado y el sindicato. En particular, la flexibilización de las relaciones laborales dentro del trabajo cuestionan una cultura laboral que a veces estaba también centrada en la definición rígida de las funciones de los puestos, en reglas naturales de ascenso por antigüedad y en una relativa garantía del empleo de *por vida* en la práctica de las paraestatales.

En cambio, para el nuevo proletariado del norte los cambios son asimilados en forma menos angustiada y las contradicciones sobre todo se presentan en cuanto al reparto de las ganancias de la productividad. Es posible que en la frontera norte, el origen reciente de la industria, el carácter femenino de su fuerza de trabajo, la no ruptura con una situación anterior de rigidez en las relaciones laborales y la menor presencia del Estado y del sindicato como garantía de la reproducción de la fuerza de trabajo, hayan contribuido a una reacción diferente de estos trabajadores ante la modernización industrial, que en las zonas antiguas.

Desde el punto de vista del discurso sindical, éste ha cambiado ligeramente, aceptando la idea de una flexibilización de la fuerza de trabajo, pero todo esto transcurre en retraso con respecto a los cambios empresariales y en muchos aspectos sigue manejándose como estatista y patrimonialista, aunque con una eficiencia menor.

CONCLUSIONES

Ante la posible crisis del corporativismo autoritario mexicano se presentan diversas alternativas. Las primeras vie-

nen desde arriba y tienen posibilidades diversas de prosperar.

La primera de ellas es la propugnada por Manuel Camacho desde su polémico libro de 1980, la de la transformación del corporativismo estatal en uno social moderno. Muy semejante es la propuesta de Manuel Villa.¹³ La propuesta para ambos es procurar una transformación hacia una mayor autonomía de la sociedad civil con respecto del Estado, con mayor pluralismo ideológico y el reconocimiento de direcciones con mayor representatividad.

El régimen podría realizar este cambio negociadamente con las fuerzas que optaran menos por el enfrentamiento. Para Manuel Villa se trataría de la opción de rectoría democrática de la sociedad. Rectoría en el sentido de que el Estado recuperara capacidad de dirección política por la concertación de todos los sectores en una gran cruzada por el crecimiento, la distribución del ingreso y la democracia. Al mismo tiempo significaría una reducción y transformación del intervencionismo estatal en la economía, aunque no la pérdida de su capacidad de concertación y planificación concertada. Esta primera alternativa-propuesta tiene evidentes puntos débiles. El primero de ellos es desconocer que las fuerzas económicas ya tienen su propia dinámica que no se reduce a la presencia de un mercado internacional competitivo y con revolución tecnológica, sino el haber adoptado una parte del gran capital nacional y transnacional una vía de apertura al mercado externo. Apertura que se ve asociada a la depresión del salario real y la flexibilización y *despolitización* de la relación laboral. Afectando con ello niveles de vida, conquistas contractuales y poder sindical.

Además, la propuesta pluralista, aunque no insiste en el intervencionismo estatal desde el punto de vista económico se presenta como alternativa corporativa social faltándole al

¹³ Manuel Villa, *¿A quién le interesa la democracia en México?*, UNAM-M. A. Porrúa, 1988.

Estado la capacidad de convocatoria que tenía con la manipulación del gasto público.

¿A cuál conciencia de clase o nacional se apela en esta nueva concertación plural? Pareciera partirse de que los intereses de clase podrían subordinarse a los nacionales con la rectoría en tanto capacidad de dirección por parte del Estado. Pero pudiera ser, como se ha demostrado en otros contextos, que las salidas a la crisis capitalista actual no pueda conciliar los intereses del capital y los de los trabajadores, tanto por causas objetivas vinculadas a la acumulación del capital como por condiciones subjetivas de las fuerzas empresariales y del capital internacional. Todo esto brilla por su ausencia en los análisis de Camacho y Villa.

Pero ésta no es la única alternativa por arriba. Al menos habría que incluir la practicada por el sindicato petrolero: sustitución de una dirección corporativa poderosa por un charrismo dócil. Los peligros en cuanto a legitimidad y capacidad de control saltan a la vista con los desórdenes posteriores en algunas de las secciones de este sindicato. De insistirse en esta vía la coerción será una necesidad. La otra es la del sindicato de protección experimentado en las maquilas de la frontera norte. Sindicato que anula la mediación estatal, privatiza las relaciones laborales y deja de ser corporativo y protector. Esta forma es difícil pensar que pudiera generalizarse más allá de sectores muy jóvenes del proletariado, con casi nulas tradiciones de lucha y en un territorio que ofrece oportunidades de trabajo y movilidad.

La tercera forma es la del sindicato, neocorporativo¹⁴ que algunas semejanzas tiene con la propuesta camachista, pero a diferencia de aquella en que el espacio del sindicato sigue siendo el de la política nacional con rectoría estatal, el

¹⁴ Aquí usamos el concepto de neocorporativismo no en el sentido de corporativismo diferente al medieval o al fascista (que coincidiría con lo que antes hemos llamado corporativismo) sino a un nuevo tipo de relación entre sindicato y empresa que se mueve más en el terreno de la producción y toma la forma de alianza por la productividad.

del neocorporativismo es el del proceso de trabajo. Es la propuesta de una alianza sindicato-empresa por la productividad y la calidad, que a diferencia del sindicato corporativo, no privilegia la gran política ni el salario; en confrontación con el sindicato de protección no elimina la mediación estatal ni deja manos libres a la empresa para realizar su *estructuración*. Es un sindicato que implica iniciativa reestructuradora y conocimientos poco comunes en el sindicalismo en México. Esta vía tiene posibilidades de prosperar a condición de encontrar en el bando empresarial y estatal un interlocutor realmente interesado en la concertación y no en las medidas unilaterales con sindicatos dóciles.¹⁵

Afortunadamente no sólo aparecen en el panorama de las posibles formas de sustitución de las relaciones corporativas autoritarias las soluciones por arriba, aunque éstas sean las más desarrolladas hasta ahora. También por debajo pueden surgir iniciativas no estatales ni patronales. Éstas tendrían que tomar en cuenta una correlación muy desfavorable de fuerzas y partir de este reconocimiento para que sus propuestas no sean abstractas. Primero, en los sectores charros tradicionales no golpeados por un recambio por arriba y también en los docilizados podría plantearse la iniciativa de un sindicato de producción *versus* el sindicato autoritario tradicional.

En los sindicatos charros docilizados el tema de la democracia sindical en el sentido tradicional del sindicalismo independiente puede prosperar.

En los sectores neocorporativos el problema para aquellos que pongan el acento en la autonomía de la clase obrera es como impregnar de contenido clasista la propuesta neocorporativa de colaboración de clases sin caer en la ingenuidad del simple rechazo a las nuevas tecnologías, a las formas de organización del trabajo o a las flexibilizaciones laborales.

¹⁵ La reciente negociación entre Telmex y el STRM no permite ser muy optimista al respecto.

Debe partirse de que este es el nuevo terreno de la lucha y convertirlo en un espacio de combate y de autonomía, yendo más allá de las propuestas productivistas de las direcciones, insistiendo en democratización de las decisiones en los lugares de trabajo, y, cuando fuere posible, creando comités de fábrica por lugares de trabajo.

En la nueva clase obrera, que resiente la ausencia real del sindicato, pero a la vez es menos dependiente del mismo, los problemas de las condiciones de trabajo pueden ser retomados, a veces creando estructuras paralelas al sindicato y otras convirtiendo al sindicato en una organización diferente -que ya lo es- a la corporación estatal.

Lo viejo no acaba de morir y lo nuevo está naciendo, alejemos de nuestra mente toda idea determinista, sea política, económica o cultural que esterilice nuestras capacidades de acción. Las tendencias seguras en cuanto a la crisis del corporativismo no serán resultado sólo de condiciones objetivas sino también de las subjetivas; para empezar, de la capacidad de la clase obrera y sus intelectuales de pensar los nuevos problemas con conceptos diferentes y ¡mucho imaginación!