

NUEVOS ESTILOS SINDICALES EN AMÉRICA LATINA Y EL CARIBE

Emilce Cuda (Editora)

Nicolás Trotta y **Oswaldo Bacigalupo** (Introducción)

Mariana Barattini | Emilce Cuda | Enrique de
la Garza Toledo | S. Gonzalo Herrera | Osnaide
Izquierdo Quintana | Josué Medeiros | Julián
Salinas Ventura | Marta Subiñas Abad



COLECCIÓN BECAS DE INVESTIGACIÓN



**NUEVOS ESTILOS SINDICALES EN
AMÉRICA LATINA Y EL CARIBE**

Nuevos estilos sindicales en América Latina y el Caribe / Mariana Barattini... [et al.]; editado por Emilce Cuda Dunbar; prefacio de Nicolás Trotta; Osvaldo Bacigalupo - 1a ed. - Ciudad Autónoma de Buenos Aires: CLACSO; Ciudad Autónoma de Buenos Aires: UMET-Universidad Metropolitana para la Educación y el Trabajo; Montevideo: UITEC-Unión Iberoamericana de Trabajadores de Edificios y Condominios, 2016.
Libro digital, PDF (Becas de investigación / Bettina Levy)

Archivo Digital: descarga y online
ISBN 978-987-722-227-2

1. América Latina. 2. Caribe. 3. Sindicatos. I. Barattini, Mariana II. Cuda Dunbar, Emilce, ed. III. Trotta, Nicolás, pref. IV. Bacigalupo, Osvaldo, pref.
CDD 331.8

Otros descriptores asignados por CLACSO:
Movimientos sindicales / Pensamiento Contemporáneo /
Pensamiento Social / América Latina y el Caribe

NUEVOS ESTILOS SINDICALES EN AMÉRICA LATINA Y EL CARIBE

Emilce Cuda

(Editora)

Nicolás Trotta y Osvaldo Bacigalupo

(Introducción)

Mariana Barattini

Emilce Cuda

Enrique de la Garza Toledo

S. Gonzalo Herrera

Osnaide Izquierdo Quintana

Josué Medeiros

Julián Salinas Ventura

Marta Subiñas Abad



Editor Responsable Pablo Gentili - Secretario Ejecutivo de CLACSO

Directora Académica Fernanda Saforcada

Área de Producción Editorial y Contenidos Web de CLACSO

Coordinador Editorial Lucas Sablich

Coordinador de Arte Marcelo Giardino

Producción Santiago Basso

Primera edición

Nuevos estilos sindicales en América Latina y el Caribe (Buenos Aires: CLACSO, diciembre de 2016)

ISBN 978-987-722-227-2

© Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales

Queda hecho el depósito que establece la Ley 11.723.

CLACSO

Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales - Conselho Latino-americano de Ciências Sociais

Estados Unidos 1168 | C1101AAX Ciudad de Buenos Aires, Argentina

Tel. [54 11] 4304 9145 | Fax [54 11] 4305 0875 | <clacsoinst@clacso.edu.ar> | <www.clacso.org>

Patrocinado por la Agencia Sueca de Desarrollo Internacional



Este libro está disponible en texto completo en la Red de Bibliotecas Virtuales de CLACSO www.biblioteca.clacso.edu.ar

No se permite la reproducción total o parcial de este libro, ni su almacenamiento en un sistema informático, ni su transmisión en cualquier forma o por cualquier medio electrónico, mecánico, fotocopia u otros métodos, sin el permiso previo del editor.

La responsabilidad por las opiniones expresadas en los libros, artículos, estudios y otras colaboraciones incumbe exclusivamente a los autores firmantes, y su publicación no necesariamente refleja los puntos de vista de la Secretaría Ejecutiva de CLACSO.

ÍNDICE

Nicolás Trotta y Osvaldo Bacigalupo Introducción a modo de agradecimiento	9
Mariana Barattini ¿Modelos sindicales en disputa? La cuestión de la legalidad y la representación en las experiencias sindicales de las últimas dos décadas en Argentina y Brasil	13
Enrique de la Garza Toledo Neoliberalismo y diversidad de corporativismos	95
S. Gonzalo Herrera Situación, estrategia y contexto de los sindicatos en el Ecuador	127
Osnaide Izquierdo Quintana Reconfiguración de las Relaciones Laborales cubanas y reajuste del modelo socioeconómico. Retos para el modelo sindical cubano. Estudio de Caso de las Formas de Gestión no Estatal del Trabajo y la Propiedad en la modalidad de trabajo por Cuenta Propia en La Habana	185
Josué Medeiros A constituição de um sindicalismo sociopolítico: o caso da Confederação Sindical dos Trabalhadores e Trabalhadoras das Américas (CSA)	257

Julián Salinas Ventura

Los sindicatos salvadoreños desde una aproximación socioeconómica e institucional: hacia un nuevo modelo sindical latinoamericano

| 307

Emilce Cuda

Modelo de Organización Sindical Regional en Red

| 373

Marta Subiñas Abad

La democracia sindical en el contexto de la doble transición económica y política mexicana. El caso de la agenda de género

| 391

Enrique de la Garza Toledo*

NEOLIBERALISMO Y DIVERSIDAD DE CORPORATIVISMOS

INTRODUCCIÓN

En la década del setenta Schmitter (1979) provocó una revuelta en la Teoría Política —que estaba muy centrada en las ideas liberales de democracia— en debate con aquellos que planteaban su imposibilidad (elitismo) o bien sus deformaciones que derivaban en autoritarismo o totalitarismo. Sin embargo, pocos habían reparado que en torno de la crisis de 1929 las organizaciones llamadas civiles, sindicatos, organizaciones empresariales, iglesias, etc. —la sociedad civil para Gramsci— se habían vuelto centrales en la conformación de la hegemonía (Gramsci) pero en general en la gobernabilidad (instituciones y pactos entre organizaciones civiles con el Estado), como mecanismo paralelo al de la democracia electoral y parlamentaria liberales (Lehmbruch y Schmitter, 1982).

La idea de corporación como representante o bien intermediaria de intereses colectivos de un grupo social relativamente homogéneo (clase social, etnia, nacionalidad, región, religión, grupo etario, género, etc.) a través de organizaciones frente al Estado en sentido restringido o sociedad política venía de la Edad Media y formaba parte de la doctrina escolástica de ver a la sociedad por estamentos orgánicos

* Profesor-investigador del Doctorado en Estudios Laborales de la UAMI (México).

y jerarquizados (Correa, 2008) y que hasta el final se contrapuso a la idea de ciudadano abstracto con derechos iguales individualmente considerados del liberalismo. Con el afianzamiento de la democracia liberal en el siglo XIX y el desarrollo del capitalismo, los antiguos estamentos fueron abolidos y, luego de un período de transición, surgieron nuevas organizaciones de trabajadores asalariados y de patrones no con intereses particulares sino de clase, no asimilables a los del ciudadano universal (Di Benetto, 2001).

La institucionalización de la clase obrera y de sus organizaciones y formas de dirimir sus conflictos con el capital se produjo en general entre los años '20 y '40 del siglo XX y con esto la constitución en muchos países capitalistas —desarrollados o no— de pactos corporativos entre organizaciones de los trabajadores, de los patrones y el Estado (Molina y Rhodes, 2002). Los pactos corporativos pudieron incidir con suertes diversas en las políticas económicas y sociales en un período en el que se consolidó la intervención del Estado en la Economía y en la Seguridad Social. De esta manera, el Estado ampliado de Gramsci (sociedad civil más sociedad política) adquiriría plena concreción con una sociedad civil —en esa época sobre todo sindicatos y organizaciones empresariales— con responsabilidades en la gobernabilidad junto al gobierno y los partidos políticos y parlamentarios, gobernabilidad que también implicó beneficios para los trabajadores. De esta forma el Estado se ampliaba al incorporar a las principales organizaciones civiles a la corresponsabilidad en la marcha de dicho Estado, creándose instituciones y pactos tripartitos con funciones no solo en la Hegemonía sino en el comportamiento de la infraestructura. Asimismo, el Estado en sentido restringido participaba en funciones Hegemónicas pero cada vez más en las productivas. La separación “puramente analítica” —diría Gramsci— entre sociedad civil, política y Economía no pudo sostenerse más. Es decir, el liberalismo político y económico no expresaba más el funcionamiento real de la Sociedad: la Economía ya no era solo de los negocios privados e individuales de los propietarios; ni la política solo de los ciudadanos individualmente considerados. Se operaba, explícita o implícitamente, el reconocimiento de que la sociedad no estaba formada principalmente por propietarios individuales iguales en el mercado sino por clases sociales con intereses diferenciados que podían entrar en conflicto, pero que a través de pactos corporativos se podría asegurar la continuidad del sistema. Terminaba con esto la ilegalidad de la clase obrera y sus organizaciones (De la Garza, 1989). Era también el cuestionamiento de la concepción clásica y neoclásica acerca del Estado gendarme y de que la Economía sin interferencias exógenas se conduciría espontáneamente hacia el

equilibrio. Era la emergencia de la sociedad de masas organizadas en sindicatos, organizaciones empresariales e instituciones estatales que entraban en conflicto, concertaban, pactaban y planificaban la Economía y las políticas laborales y sociales.

Es decir, la era del Estado Social (sociedad civil ampliada más sociedad política superampliada) en tanto Estado interventor en la Economía, benefactor, Estado pacto y Estado plan, implicó que organizaciones civiles intervinieran en el diseño de políticas económicas y sociales, así como que los gobiernos intervinieran en la Economía y en la seguridad social. Es cierto que no en todas las sociedades capitalistas del segundo o tercer cuarto del siglo XX se llegó al Modelo Nacional de Concertación Corporativa, solo en el centro-norte de Europa sucedió, en otros casos fueron acuerdos parciales, en unos más solamente implícitos y en otros tuvieron muchas interrupciones como en América Latina por las dictaduras militares (Bartoy y Resende, 2007). Asimismo, los vínculos entre corporaciones y sistema de democracia liberal-electoral, parlamentario, judicial, fueron frecuentes, sea porque tanto los sindicatos como los empresarios apoyaron a sus respectivos partidos o porque había vínculos orgánicos entre aquellos y los partidos, como fue el caso de la *Trade Union Council* y el partido laborista en Inglaterra o del PRI con la CTM en México.

Sin embargo, a pesar de esta gran transformación en los mecanismos de la gobernabilidad y el desarrollo económico que alteró tradiciones liberales y que duró unos 50 años, dependiendo del país, la Ciencia Política no logró sino hasta la década del '70 dar plena cuenta del fenómeno del corporativismo, los conceptos anteriores de elite del poder, cabildeo, grupos de presión se mostraron plenamente insuficientes. El honor de dar el viraje en esta ciencia correspondió a Schmitter al acuñar la definición clásica de corporativismo (*corporatism*) y diferenciarla del corporativismo fascista (*corporativism*)¹ y plantear que la legitimidad del Estado depende principalmente de las corporaciones como forma de representación de intereses no universales (Malloy, 1987). Sin embargo, pronto se percató que el pacto corporativo podría no implicar una auténtica representación de intereses por la mediación organizacional y de liderazgos y la sustituyó por la más neutral de intermediación. Pero esta ambigüedad abrió nuevos

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

interrogantes: ¿La intermediación significaba una dominación del Estado capitalista y de la clase capitalista sobre la clase obrera? ¿Cuáles serían las relaciones entre formas de intermediación y las de dominación como aquellas instrumental, racional con respecto a valores, carismática, tradicional? O ¿cómo se relacionaría el corporativismo con el clientelismo, el patrimonialismo, el terrorismo de Estado? Pocas respuestas se antojaron y esta línea teórica se mantuvo en el formalismo de las definiciones ideales. El corporativismo fue definido en este tenor como:

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

Es decir, había tres dimensiones centrales en el concepto:

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

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

Sobre todo si era una forma de Estado implicó divergencias en los teóricos del corporativismo: ¿Era una representación o intermediación neutral? O bien, ¿era un Estado no neutral con respecto de la acumulación del capital, con relaciones de poder asimétricas entre las clases corporativizadas, de hecho una forma de dominación? En esta última concepción el corporativismo no sería un mecanismo sis-

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

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

1. La contradicción desde los años setenta del siglo XX entre demandas crecientes de los trabajadores a través de las corporaciones y capacidad del sistema de satisfacerlas.
2. La relación entre crisis fiscal del Estado con gasto improductivo.
3. El efecto de los salarios y prestaciones sobre la tasa de ganancia.
4. La rigidez del sistema de relaciones industriales y el mercado de trabajo y su efecto en la productividad.

La consecuencia fue la instauración del neoliberalismo entre fines de los setenta e inicios de los noventa con su secuela de decadencia de intervención del Estado en la Economía y en los gastos sociales, aunque de manera más específica lo fue de la inversión productiva del Estado (privatizaciones), aunque manteniendo una fuerte vigilancia

de los circuitos monetarios a través del Banco Central para controlar la inflación y la tasa de cambio, además de su impulso a la flexibilización del mercado de trabajo. La consecuencia lógica fue la disminución del poder de los sindicatos y la ruptura o limitación de acuerdos nacionales. Es decir, la doctrina neoliberal planteaba que el corporativismo era un obstáculo para el libre mercado. En particular hubo reducciones de la influencia de los sindicatos en el diseño de políticas económicas, sociales y laborales; en el sistema político de partidos, y parlamentos; en los espacios de reproducción de los trabajadores; en los sistemas de relaciones industriales.

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

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

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

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

DIVERSIDAD DE CAPITALISMOS

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

La polémica acerca del fin del corporativismo con el Neoliberalismo se relaciona con otra más amplia muy reciente llamada de la

“diversidad de capitalismos” (Regini, 2000; Crouch, 2005). Esta polémica a su vez se vincula con el problema más añejo acerca de la convergencia o divergencia en los Modelos Económicos y Políticos. Su versión más reciente data de los años sesenta, cuando el capitalismo de Estado interventor y benefactor estaba en auge. En esas condiciones parecía seguro para muchos estudiosos (Kerr y Dunlop, 1964) que la tendencia era hacia un modelo económico, productivo y de relaciones industriales semejante al norteamericano, es decir, de libre mercado, pluralista en las relaciones industriales, con sindicalismo de negocios y *welfare*. Sin embargo, a partir de 1968 —según documentaron Pizzorno, Reyneri, Regini y Reglagli (1978)— hubo un ascenso de la lucha de clases en Europa Occidental, de las luchas de liberación en el Tercer Mundo y de los conflictos raciales y estudiantiles en muchos otros países. Estas condiciones pusieron a la orden del día no el pluralismo norteamericano sino el Neocorporativismo del Norte de Europa, tal y como fue teorizado en esos años por Schmitter. Sin embargo, esto coincidió con la gran crisis capitalista de los años setenta que condujo finalmente al Neoliberalismo y a la Reestructuración Productiva. Los años ochenta fueron de transición, durante la cual los pactos corporativos no fueron abolidos, sin embargo, para los años noventa —en los que el Neoliberalismo dominaba ya en el mundo— volvió a reeditarse la polémica entre convergencia y divergencia, pero ahora la convergencia sería hacia el modelo neoliberal en la forma norteamericana. La argumentación era sencilla, habría vectores comunes mundiales, la globalización y la competencia, que obligarían a la instauración del modelo más eficiente que era la forma norteamericana de Neoliberalismo.

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

En las corrientes de la convergencia es frecuente la simplificación de los factores del cambio, oscureciendo otros que pueden alterar las tendencias como son efectivamente instituciones pero también actores con determinadas concepciones. Para los neoinstitucionalistas también se ha criticado su análisis estático, el crear a lo sumo tipologías funcionalistas y, sobre todo, el omitir a los actores o reducirlos a tipos de políticas (Regini, 2000). Sin embargo, se hace cada vez más evidente

la diversidad de formas neoliberales que ha conducido a tipologías de neoliberalismos realmente existentes (Escandinavo, Renano, Latino, Europeo, del sudeste de Asia, Sajón, etc.) (Crouch y Streeck, 1997).

Sin embargo, la doctrina de la “diversidad de capitalismos” es difícil considerarla como una teoría, es más bien un llamado de atención con fundamentación acerca de que la convergencia no operó en forma tan simplista como planteaban sus sostenedores, solo impulsada por el mercado. En el fondo de la polémica entre convergencia y divergencia está el dilema de las ciencias sociales entre Ley Universal y Contingencia. Entre estas dos cabe una tercera posición que hablase de tendencias abstractas que en cada caso concreto tendrían que especificarse a través de la inclusión de más determinantes. Lo anterior se vincula con las posturas estructuralistas que también están en el fondo de neoliberales e institucionalistas, es decir, las tendencias son resultado solo de factores estructurales —por ejemplo la competencia en el mercado o bien instituciones. Aunque cabría pensar que si bien las estructuras globales actuales presionan, estas presiones siempre se aterrizan al considerar otras estructuras locales y, sobre todo, cómo las asimilan en términos de concepciones los actores principales, cómo interaccionan entre ellos y unos se imponen a otros a través de la concertación o de la fuerza. Lo anterior se vincula con el evolucionismo, el creer que hay leyes de cambio unidireccionales en la Historia, muy diferente a la idea de tendencias históricas. Asimismo, se relaciona con el funcionalismo, es decir, cómo ciertas instituciones son funcionales al sistema al contribuir a la integración del Todo, diferente al pensar que en ese Todo puede haber contradicciones, disfuncionalidades, discontinuidades, oscuridades. En este sentido, ¿cómo introducir a los Sujetos en estos cambios o tendencias? Para unos se trataría de actores racionales todos, que harían cálculos de costo-beneficio y adoptarían las soluciones óptimas, para otros esto es imposible en la realidad social porque ningún actor posee información total ni las formas de cálculo de todas las variables que habría que considerar, en esta medida racionalizan una parte de sus decisiones y otras las subjetivizan a través de “cálculos subjetivos” o simplemente con la intervención de su moral, emociones, estética o razonamientos cotidianos. Finalmente cabe reflexionar sobre la propuesta no tan nueva pero importante de Harry Katz (2000) acerca de la convergencia de divergencias, es decir, las tendencias o presiones globales se aceptan como comunes, pero al territorializarse se concretan con factores y actores locales o bien globales localizados que puede hacerlos en ciertos sentidos divergir.

EL MODELO DE PRODUCCIÓN TOYOTISTA PRECARIO

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

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

Cuadro N° 1

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

Concepto	1950-1970	1970-1982	1983-1987	1988-2003	2000-2009
PIB	6,3	6,64	-0,7	3,07	1,53
Productividad	2,8	2,28	0,08	1,27	0,92
Empleo	2,12	4,26	0,97	1,77	0,61
Salarios	6,62	2,84	-3,66	2,34	1,4

Fuente: Elaboración propia con base en Cuentas Nacionales, El Banco de México e INEGI, 1950 a 2009.

Además, el modelo neoliberal en México, con sus políticas de estabilización y ajustes estructurales ha derivado en un modelo manufacturero exportador; esto no significa que la manufactura representa la mayor parte del PIB, lo anterior corresponde a los servicios, sino que la manufactura es el responsable de la mayor parte de la exportaciones mexicanas, las que atraen principalmente a la inversión extranjera. Sin embargo, el porcentaje de la manufactura en el PIB creció hasta 2001, más ha tendido a disminuir en los últimos años. En cambio, la exportación manufacturera con respecto a la total —aunque llegó a su máximo en 2001 (88.6%) y ha disminuido posteriormente— de cualquier forma se ha mantenido muy alta. En cambio el impacto del sector manufacturero en el empleo no se corresponde con su impor-

tancia exportadora. Además, el modelo manufacturero exportador ha sido, a la vez, de bajo crecimiento de la productividad. Primera clave de la desaceleración que se inició en 2001.

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

Cuadro N° 2
Nivel tecnológico en la manufactura

Indicador de nivel tecnológico	1992			1998			2001		
	G	M	P	G	M	P	G	M	P
Porcentaje de los ingresos dedicados a investigación y desarrollo	0,7	0,9	0,5	0,4	0,3	1,5	0,6	1,2	0,7
Porcentaje de ingresos dedicados a la compra o pago de tecnología	3,0	3,9	2,4	4,0	4,2	7,3	2,5	2,6	2,6
Porcentaje del valor de la maquinaria de tecnología automatizada, computarizada o no (niveles tecnológicos alto y medio)	35	30	23	27	49	27,6	-	-	-
Porcentaje de trabajadores que usaron equipo automático, computarizado o no	12,2	9,5	6,76	19,5	14,9	14,1	-	-	-

Referencias: G = grandes, M = medianos, P = pequeños.

Fuente: INEGI (1992, 1998, 2001), ENESTYC

En la maquila de exportación estas cifras son más negativas y el porcentaje de técnicos en el total de la mano de obra se ha estancado en cifras bajas. En esta lógica, las remuneraciones pagadas en promedio en la maquila apenas llegan al 60% de las de la manufactura.

Del Cuadro N° 3 se puede concluir que en la manufactura la gran mayoría del personal ocupado son obreros generales sin alguna especialización, resultado del diseño del proceso productivo como ensamble principalmente con tareas simples, repetitivas, estandarizadas.

Cuadro N° 3

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

Categoría	1999	2001	2004	2008
Directivos	1,4	1,3	0,5	0,91
Empleados	18,1	19,1	19,4	18,2
Obreros especializados	19,3	21,0	16,1	20,8
Obreros generales	61,2	58,6	55,2	51,9

Fuente: ENESTYC (1999, 2001), INEGI.

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

Cuadro N° 4

Encadenamientos productivos por tamaño de establecimiento manufacturero

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

Referencias: G = grandes, M = medianos, P = pequeños.

Fuente: INEGI (1994, 1998, 2001) ENESTYC.

Cuadro N° 5
 Porcentaje de establecimientos en la manufactura no maquiladora en 2004
 por vinculación operativa

Tipo de vinculación	Porcentaje del total	Porcentaje de los grandes
Joint ventures	0,08	4,0
Outsourcing	0,65	14,7
Empresas integradoras	0,3	9,2
Clusters	0,04	1,8
Uso de maquila	3,5	31,9

Fuente: INEGI (2005) ENESTYC.

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

1. Una minoría tiene tecnología elevada.
2. Una mayoría han hecho cambios sencillos de organización del trabajo.
3. La mayoría no están sindicalizadas y no cuentan con protecciones en contratos, prestaciones jornada y estabilidad en el empleo, y con bajos salarios aun en los establecimientos sindicalizados.
4. Que la mano de obra en su mayoría no es calificada y de poca antigüedad en la empresa, con escolaridad no alta.

Además, que la reestructuración productiva avanzó en México, especialmente durante la década del noventa del siglo XX, pero el camino principal seguido no fue el cambio tecnológico en su nivel más alto, sino el cambio en la organización del trabajo, sin flexibilidad numérica ni salarial importantes (De la Garza y Bouzas, 1998). No obstante la implantación de bonos de productividad, estos no representaron mucho en el total de las remuneraciones (De la Garza, 2005), la flexibilidad avanzó más al nivel de los contratos colectivos de trabajo en lo funcional permitiendo la movilidad interna, la polivalencia, el ascenso por capacidad.

Es probable que haya en la manufactura tres o cuatro configuraciones productivas dominantes, la primera puede corresponder a las empresas macro con tecnologías de alto nivel, con extensión de nuevas formas de organización del trabajo y mano de obra calificada y que han introducido la informatización de los procesos productivos y administrativos, salarios más elevados que los otros tipos; la segunda puede ser el toyotismo precario, caracterizado por tecnología media

o baja, nuevas formas de organización del trabajo, flexibilidad media o baja y calificación baja, bajos salarios, alta rotación externa voluntaria; la tercera correspondería a la persistencia del taylorismo fordismo, con tecnología media o baja, flexibilidad media o baja, media o baja calificación y organización fordista, y bajos salarios; sin olvidar, en cuarto lugar, en las micro y una parte de las pequeñas configuraciones tradicionales, con tecnologías de nivel bajo, formas arbitrarias de organización, no sindicalización y salarios bajos. En cuanto a la forma principal que ha adquirido la reestructuración productiva, esta ha seguido la vía del toyotismo, pero un toyotismo a la mexicana con bajos salarios en general, baja calificación, flexibilidad funcional, alta rotación externa de personal, un toyotismo precario (De la Garza y Neffa, 2010).

DIVERSIDAD DE CORPORATIVISMOS

En la teorización corporativista, a la manera de Schmitter, hubo una convergencia de divergencias al establecer los tipos Estatal (autoritario) y Societal (democrático), el acento sobre todo se puso en los grandes pactos nacionales, aunque no en todos los países los hubo. Con la emergencia del Neoliberalismo muchos creyeron que el corporativismo desaparecería, puesto que los pactos de este tipo serían incompatibles con la competitividad creciente necesaria en el mercado desregulado y global. Asimismo, eran insostenibles los sistemas de relaciones industriales muy concertados y protectores de los trabajadores por los altos costos que significaban para los Estados y las empresas. La opción era la de desregular el mercado de trabajo y la seguridad social dejando que fuera el mercado el que fijase salarios y empleo de acuerdo con oferta- demanda y productividad empresa por empresa, lo cual no requería de pactos sino por el contrario de su eliminación como factores exógenos que alteraban las tendencias espontáneas al equilibrio. En otras palabras, resultaba indeseable para el buen funcionamiento de la Economía que por la política laboral del Estado o por negociación colectiva en el nivel de empresa la intervención sindical lograra salarios, prestaciones o seguridad social más allá de las de mercado, se trataría por el contrario de flexibilizar salarios, prestaciones, contratos colectivos, sistemas de relaciones industriales, mercados de trabajo. En síntesis, se concluyó que corporativismo, que implicaba monopolio de la representación y del mercado de trabajo y con esto podía presionar para lograr condiciones laborales para los trabajadores por encima de las de equilibrio del mercado, eran incompatibles con el nuevo modelo económico. Sin embargo, se escapaba que el modelo neoliberal, basado en la teoría neoclásica, no representa todos los aspectos importantes de cómo funciona la sociedad

actual, sino que en los neoliberalismos realmente existentes hay contradicciones de larga duración, que no se subsanan en un período de transición, sino que forman parte de su funcionamiento real. Es decir, el corporativismo sin duda era incompatible con la teoría económica que sirve de base al neoliberalismo pero podía cumplir en este modelo económico funciones positivas, como veremos.

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

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

1. No han sido redistributivos sino garantes del crecimiento económico con competitividad.
2. Han implicado retracciones salariales a cambio de empleos.
3. No han sido nacionales sino sectoriales.
4. Sin embargo, han aumentado las temáticas y actores en la negociación sin centralización.
5. Han sido muy flexibles.

Incluso el corporativismo sigue en muchas leyes e instituciones nacionales que contemplan el tripartismo, así como en prácticas informales que vienen del pasado, aunque se han añadido nuevas organizaciones como las ONG que no formaban parte de estos pactos. Desde el punto de vista de los nuevos actores dominantes, el corporativismo subsiste por temor a la protesta social, a pesar del individualismo acrecentado y de la ideología de la eficiencia del libre mercado. Porque para las

clases subalternas la sociedad neoliberal es más asimétrica en poderes y riqueza que la del Estado Social y el individualismo no resuelve las imposiciones de Estados y grandes empresas, lo que lleva de cualquier forma a agruparse aunque sin la centralidad del pasado puesto que no hay utopías ni organizaciones totales. Es decir, neoliberalismo es sinónimo de individualismo y a la vez de reagrupamiento. En estas condiciones los pactos corporativos neoliberales, aunque subordinados, algo han redituado para las organizaciones subalternas (Mahrukt, 2007). Ha sido así porque tampoco el individuo neoliberalizado confía en el sistema de gobierno, parlamentario o judicial que dependen cada vez más de los grandes poderes, que han convertido las elecciones de funcionarios en resultado del marketing y de la manipulación de los medios masivos de información. En síntesis, el corporativismo neoliberal que podríamos llamar también Postcorporativismo (De la Garza, 2001) es un mecanismo de gobernabilidad y de toma de decisiones extra democracia liberal y no puede ser simplemente eliminado porque la sociedad nunca se puede reducir al mercado.

Este postcorporativismo tiene por ahora rasgos como los siguientes:

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

NEOLIBERALISMO Y POSTCORPORATIVISMO EN MÉXICO

El Corporativismo mexicano conformado en la década del treinta, con sus antecedentes en la CROM de los años veinte, combinó la re-

presentación de intereses de los trabajadores con la intermediación y subordinación de estos frente al Estado y las empresas (Bizberg, 1990). Cuando hubo representación y en las diversas formas de intermediación, en general no se dio a través de formas democráticas de selección de las dirigencias y de toma de decisiones. Se trató más bien de un Corporativismo Autoritario subordinado al Estado.

Pero el Corporativismo mexicano también fue una forma de gobernabilidad 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 que se nutrió de un amplio sistema de intercambios con las bases obreras a cambio del orden laboral, el apoyo a las políticas gubernamentales en lo económico, político y social y el voto por el PRI. Estos intercambios se estratificaron según la importancia política y gremial de las organizaciones obreras, en la cúspide estaban los grandes sindicatos nacionales de industria, especialmente de las empresas paraestatales, seguidas de las privadas grandes, a continuación los sindicatos de los trabajadores del Estado y en la cola los de las empresas medianas y pequeñas. En condiciones muy diferentes siempre estuvieron los trabajadores no organizados de los microestablecimientos, autoempleados y los que trabajan 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 (De la Garza, 1994).

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

La crisis del Estado Social Autoritario la hemos tratado con detalle en otros momentos (De la Garza, 1989) y hemos discutido también acerca de la crisis del Corporativismo Mexicano (De la Garza, 1994). Dos factores consideramos que han contribuido a la crisis estructural del Corporativismo Mexicano desde los años ochenta y con toda claridad en estos momentos: por un lado, la transformación del Estado hacia el Neoliberalismo (De la Garza, 2003), el Estado Neoliberal no trata ya de inducir el crecimiento de la demanda agregada a través de su gasto ni llevando los salarios al 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 al alza y se maneja el salario como variable de ajuste para controlar la inflación; la decadencia de la seguridad social y su privatización subterránea de los servicios de salud, abierta de las pensiones, así como la focalización del gasto social hacia la extrema pobreza que poco toca a los trabajadores asalariados, especialmente de los gremios políticamente importantes; las privatizaciones directas que —excepto en el caso de Telmex— se han traducido en recortes de personal, disminución de prestaciones y prerrogativas para los sindicatos y flexibilizaciones unilaterales de los contratos colectivos de trabajo. Es decir, el Neoliberalismo para la relación Corporativa ha significado una crisis de intercambios, pero sin irrupciones importantes de los trabajadores (Ortega Riquelme, 2006).

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

Cuadro N° 6
Cambios en el salario mínimo, y los salarios contractuales reales

Período	Salario mínimo real	Salario contractual
1980-1990	-50,69%	-36,37%
1990-2000	-36,46%	-25,45%
2001-2006	-2,28%	-0,75%
2007-2012	0,02%	-0,5%
1980-2011	-68,4%	-50,5%
1990-2012	-31,4%	-21,95%

Fuente: Calderón, Felipe (2011) Anexo al VI Informe presidencial. Presidencia de la República.

No obstante que los gobiernos priistas neoliberales siguieron firmando pactos económicos con los sindicatos y empresarios, pero fueron en especial para respaldar su política económica y salarial, estos pactos con menores implicaciones los continuaron los gobiernos panistas.

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

Cuadro N° 7
Balance Laboral del Sexenio de Felipe Calderón (enero de 2007-noviembre de 2012)

	Enero de 2007	Noviembre de 2012
Desocupación	4,6%	5,12%
Con ingreso menor o igual a 5 salarios mínimos	88,5%	91,1%
Sin acceso a la salud	62,5%	65,6%
Sector informal	26,9%	27,7%
Porcentaje total de informales	–	60,0%
Subocupados	7,7%	7,55%
Asalariados sin contrato escrito	46,3%	50,4%
Tasa de condiciones críticas de ocupación	10,52%	11,3%
Porcentaje de desocupados con educación media superior y superior	–	37,8%
Asalariados sin acceso a prestaciones	36,7%	39,8%
Tasa de sindicalización	16,7% (2005)	14,5% (2010)

Fuente: elaboración propia a partir de la ENOE.

Es decir, fueron minados resortes de intercambio clientelar entre la base obrera y los líderes sindicales. La tasa de sindicalización ha tenido en estos años del neoliberalismo una gran caída, sin embargo no por la decisión de los trabajadores de dejar los sindicatos, puesto que las cláusulas de exclusión siguen vigentes, sino por quiebra de empresas.

Cuadro N° 8
Tasa de sindicalización

Entidad	I trimestre de 2005			I trimestre de 2010		
	Total	Sindicaliza- dos	% de sindicalizados	Total	Sindicaliza- dos	% de sindicalizados
Total	26.165.241	4.360.855	16,7	28.967.915	4.192.541	14,5
Aguascalientes	285.122	40.666	14,3	329.076	47.882	14,6
Baja California	865.438	84.238	9,7	995.922	105.578	10,6
Baja California Sur	153.059	27.511	18,0	180.949	36.847	20,4
Campeche	191.478	33.126	17,3	213.284	40.714	19,1
Coahuila	690.661	172.787	25,0	754.976	134.503	17,8
Colima	179.128	29.080	16,2	196.186	31.985	16,3
Chiapas	678.228	90.927	13,4	810.516	102.712	12,7
Chihuahua	868.588	131.494	15,1	924.223	99.047	10,7
Distrito Federal	2.784.210	503.034	18,1	2.898.397	428.898	14,8
Durango	348.315	56.914	16,3	377.387	58.273	15,4
Guanajuato	1.169.667	126.870	10,8	1.307.289	117.676	9,0
Guerrero	500.526	105.320	21,0	572.186	103.597	18,1
Hidalgo	509.404	75.343	14,8	564.349	68.801	12,2
Jalisco	1.866.944	232.309	12,4	2.103.385	260.718	12,4
México	3.810.712	644.443	16,9	4.272.550	579.488	13,6
Michoacán	891.384	98.552	11,1	954.053	120.556	12,6
Morelos	426.346	60.077	14,1	475.149	59.575	12,5
Nayarit	242.467	46.002	19,0	259.261	54.154	20,9
Nuevo León	1.348.029	271.281	20,1	1.465.986	260.796	17,8
Oaxaca	524.297	99.335	18,9	611.555	111.337	18,2
Puebla	1.221.916	142.609	11,7	1.333.019	140.147	10,5
Querétaro	411.834	75.629	18,4	461.895	69.066	15,0
Quintana Roo	338.219	62.590	18,5	449.859	71.839	16,0
San Luis Potosí	552.992	116.926	21,1	607.447	120.190	19,8
Sinaloa	763.635	112.314	14,7	789.660	90.706	11,5
Sonora	701.253	120.980	17,3	747.168	124.774	16,7
Tabasco	477.117	85.700	18,0	543.917	78.779	14,5
Tamaulipas	847.247	255.815	30,2	907.918	236.128	26,0
Tlaxcala	247.467	49.046	19,8	268.808	44.208	16,4
Veracruz	1.513.822	298.760	19,7	1.727.799	268.592	15,5

Cuadro N° 8 (cont.)

Yucatán	495.291	58.600	11,8	570.836	64.890	11,4
Zacatecas	260.445	52.577	20,2	292.910	60.085	20,5

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

La influencia de los sindicatos corporativos en el PRI y en el Parlamento disminuyó sustancialmente: el porcentaje de diputados de organizaciones obreras del Congreso del Trabajo pasó del 21.5% entre 1979 y 1982, a 7.14% en el período 2006-2009.

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

Cuadro N° 9
Demandas individuales, colectivas y huelgas federales

Año	Demandas individuales	Demandas colectivas	Huelgas estalladas
1980	4.674	201	93
1985	19.272	1 406	125
1990	27.224	548	150
1995	44.611	1 639	96
2000	45.260	423	26
2001	43.103	504	35
2002	45.265	292	45
2003	47.661	335	44
2004	50.590	337	38
2005	51.948	344	50
2006	59.298	411	55
2007	73.072	464	28
2008	91.002	483	21
2009	94.608	355	19
2010	103.773	400	11
2011	100.373	413	13
2012	90796	459	19
2013	83.464	464	18

Fuente: STyPS, Estadísticas Laborales.

En el año 2000, con la derrota del PRI y la llegada al poder de un partido anticorporativo, hizo suponer a una parte de los analistas que las relaciones corporativas entre los sindicatos y el Estado sufrirían cambios. Sin embargo, tanto la CTM como la UNT² compitieron en felicitar al candidato triunfante y prestarse a dialogar con el mismo. La CTM prometió al nuevo gobierno impulsar el Acuerdo por una Nueva Cultura Laboral con orden, paz y armonía con los empresarios. El sindicato de petroleros reconoció también el triunfo y pidió respeto a las relaciones laborales en Pemex y que la empresa no fuera privatizada; el de Mineros reconoció por igual el triunfo del PAN y pidió respeto a la autonomía de los sindicatos; otro tanto hizo la FSTSE. La UNT no sólo felicitó al candidato triunfador sino que pidió el fin del corporativismo y enarboló sus propuestas de negociación de la productividad y alianza con las empresas (corporativismo de la productividad). Detrás de este panorama estaban las ideas del nuevo presidente durante la campaña: acabar con el corporativismo, favorecer la democracia sindical, no al populismo 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 derecha se abrían varias alternativas: primera, 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 habían entrado en un *modus vivendi* con las centrales oficiales, sin favorecer a independientes ni a patronales, jugando entre las centrales y utilizando los resortes legales y extralegales para conformar una suerte de restauración corporativa no partidaria cuyo único interés es satisfacer al máximo a los inversionistas, esto fue lo que sucedió.

Para los sindicatos del Congreso del Trabajo, a su vez, se abrían varias opciones, la primera era la de seguir a la cola del PRI apoyando

2 La clasificación clásica del sindicalismo en México es la de Sindicatos Corporativos, pertenecen al PRI, agrupados en el Congreso del Trabajo (CT), en este la confederación mayor es la Confederación de Trabajadores de México. El sindicalismo independiente tradicionalmente fue de izquierda, sus agrupaciones mayores son la Unión Nacional de Trabajadores y el Frente Sindical Mexicano. Un tercer tipo de corporativismo ha sido el llamado Blanco o Patronal, de control directo de las gerencias sin mediación del PRI.

sus campañas electorales y parlamentarias, esperando nuevas elecciones; la segunda entrar en negociación con el nuevo gobierno. Por parte de la UNT al parecer sólo existía la opción ya emprendida, la de mostrarse como la base de un nuevo sindicalismo responsable ante la economía y las empresas, interesado en la productividad, democrático, propositivo. Su estrategia se basa en convertirse en el centro de un nuevo pacto social basado en la productividad, la legalidad y la democracia.

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

A catorce años de distancia de la llegada de la derecha al gobierno federal podemos concluir que las relaciones sindicales, que en su mayoría siguen en manos de sindicatos corporativos, han tenido un cambio importante: la restauración parcial de las relaciones corporativas entre sindicatos y Estado dirigido por la derecha en los primeros seis años.

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

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

Durante los últimos dos sexenios la huelga no fue un medio muy socorrido para solventar los conflictos obrero-patronales, de inicios de los noventa a los primeros años de este siglo las huelgas decayeron casi a un tercio y se estabilizaron en este nivel; otro tanto sucedió con los conflictos colectivos sin emplazamiento a huelga, en cambio los conflictos individuales solo en jurisdicción local aumentaron en un 84.4% entre 2000 y 2012. Los datos anteriores muestran que las preocupaciones empresariales por poner obstáculos legales a las huelgas a través del proyecto de Legislación no obedecen a la actividad huelguística actual, sino que tienen un carácter preventivo frente al predominio de trabajos precarios en el país. Los 12 años de gobiernos del

PAN no se caracterizaron por un incremento en la conflictividad laboral colectiva, para esto el sistema corporativo mostró su eficiencia.

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

Pero la restauración corporativa más ambiciosa de los gobiernos panistas fue la creación por la Secretaría del Trabajo de la Mesa Central de Decisión, gran coalición de la mayor parte del sindicalismo (corporativo, independiente y patronal) para llegar al diseño de una nueva Ley Federal del Trabajo. Nuevamente los llamados a concertar eran las corporaciones, al final el Congreso se encargaría de su aprobación. Pero este proyecto profundo de restauración y ampliación del corporativismo sufrió una primera frustración al alejarse la UNT de las coincidencias con la política laboral del gobierno, pasar a la oposición y acercarse al FSM. Pero el asunto se complicó, primero por una diferencia entre líderes que llevó a la fractura de la FSTSE y a formar la Federación Democrática de Sindicatos de Servidores Públicos, que con la presencia del SNTE agrupa a la mayoría de los burócratas, pasando la FSTSE a ser federación minoritaria. En segundo término, los conflictos en la cúpula del Congreso del Trabajo en torno de la elección de su presidente, la CROC, la CROM, la COR y otros sindicatos nacionales pasaron a la oposición, aunque años después entraron nuevamente al redil. A lo anterior se añadió el conflicto del gobierno con el liderazgo del sindicato minero metalúrgico, que tenía como antecedente las críticas de este al proyecto de Ley laboral, el apoyo a los disidentes del Congreso del Trabajo y que explotó en torno del problema de la mina de *pasta de conchos*, en el que el dirigente del sindi-

cato responsabilizó al Ministerio del Trabajo y a la compañía Minera México del desastre. Este proceso de deslegitimación de la política laboral y sindical de los gobiernos panistas, más la coyuntura electoral de 2006 en la que el PAN y el PRD mostraron fuerzas equivalentes, la torpeza de operadores políticos, ignorantes de tradiciones, culturas de los sindicatos, han unido —aunque sea coyunturalmente— fuerzas impensables de hacerlo en otro momento: el Frente Sindical Mexicano, siempre reacio a las acciones conjuntas con los corporativos; la UNT, distanciada de los corporativos y en relaciones pero no de confianza con el FSM; la Coalición de Sindicatos Nacionales y Confederaciones del Congreso del Trabajo, disidentes del Congreso del Trabajo y de lo que queda de la FSTSE, considerados tan corporativos como estas dos organizaciones; y la Federación Democrática de Sindicatos de Servidores Públicos, escindida de la FSTSE, anatematizada por el FSM, por la UNT, por los líderes sindicales priistas. Esta coalición fue frágil y efímera, pero sí simbolizó dos fracasos del régimen panista en lo sindical: primero, la ilusión de convertir al sindicalismo corporativo en su conjunto a la doctrina social de la Iglesia católica (también corporativa), aunque los dirigentes sindicales que participaron inicialmente en la Mesa Central de Decisión, incluyendo los de la UNT, firmaron su adhesión a los nuevos principios que guiarían en el futuro las relaciones laborales, se trataba de principios ajenos a las tradiciones sindicales mayoritarias en México y a sus prácticas, en esta medida la firma no trascendió la duración de un documento olvidado y aunque el secretario del trabajo insistió en las exhortaciones cristianas, más han despertado sonrisas que adhesiones. Segundo, la propia restauración corporativa se debilitó con tantas disidencias, aunque el otro eje del pacto —la protección del monopolio de la representación— el propio gobierno se ha cuidado de no ponerlo en cuestión al desconocer a la dirigencia del minero, con los titubeos con respecto a la nueva federación burocrática, con la imposición de la dirigencia del Congreso del Trabajo y, finalmente, tratando de apadrinar a una nueva central (Alianza Sindical Mexicana) con sindicatos blancos, de protección, y una escisión de la CROC bajo la guía de la doctrina social de la Iglesia católica, el resultado ha sido primero la fusión de varias centrales de sindicatos patronales persistentes con otros corporativos y su crecimiento espectacular, al grado de ser la segunda central del país.

CONCLUSIONES

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

1. La del antiguo corporativismo, todavía mayoritario en número de afiliados, con capacidades de intercambio muy raquíticas, es sin embargo una garantía de control de los trabajadores específicamente en los lugares de trabajo a través de medidas legales —close shop—, la Ley no obliga al voto secreto y directo para elegir dirigentes sindicales, la Ley obliga a los sindicatos a registrarse ante la Secretaría del Trabajo, la negociación de las relaciones laborales en las Juntas de Conciliación y Arbitraje siguen manejándose como asuntos de Estado, el panismo se ha visto dispuesto a negociar flexibilidad por el mantenimiento de las garantías legales al corporativismo en sus proyectos de Ley laboral— y extralegales, encabezadas por la Secretaría del Trabajo. Este corporativismo sigue negociando el control de los trabajadores en sus demandas a cambio del monopolio de la representación garantizada por el Estado, sin importar que al frente esté un partido diferente del PRI. Es decir, la funcionalidad de este corporativismo en la era neoliberal es sobre todo en el nivel micro de las empresas. En el macro, aunque fue llamado a convalidar la política económica de los gobiernos priistas neoliberales a través de la firma de Pactos Económicos, su papel ha sido menos importante y aunque los gobiernos panistas los han incorporado en diálogos de los sectores de la producción su intervención, aunque fuera nominal, en la política económica ha desaparecido. Sin embargo, los sindicatos de este tipo sí fueron llamados a convalidar las reformas regresivas en la Seguridad Social y aunque no se ha aprobado una nueva Ley laboral está clara su disposición a intercambiar flexibilidad en las empresas por el mantenimiento de las leyes corporativas. También es notable la pérdida de influencia de estos sindicatos en el sistema político, en el PRI y en el Parlamento. Son sindicatos que han aceptado pasivamente las caídas del salario real durante largos años y los despidos masivos a partir de reestructuraciones de las empresas o privatizaciones.
2. El corporativismo de la producción. Pocos sindicatos y empresas optaron por este corporativismo propositivo en cuanto a cómo elevar la productividad en el nivel micro, combinado con la política de bonos de productividad. Los gobiernos neoliberales quisieron encauzar estas nuevas alianzas entre sindicatos y empresas por la productividad con beneficios en bonos para los trabajadores a partir del gobierno de Salinas de Gortari. Los primeros años el número de sindicatos con convenio de productividad y de trabajadores en este régimen crecieron es-

pectacularmente, sin embargo el incremento en el ingreso que estos bonos proporcionaron fueron muy bajos y en los últimos años empresas y sindicatos han perdido interés en extenderlos. Sin embargo, hay empresas como Telmex en las que este esquema sí funcionó para aumentar la productividad y, a la vez, el ingreso de los trabajadores. En este corporativismo de la productividad sigue presente, así como los esfuerzos panistas, priistas y perreditas de consagrarlos en una nueva Ley Federal del Trabajo a través de comisiones mixtas de productividad y sistemas de bonos (De la Garza, 2002).

3. El corporativismo cristiano. La idea del corporativismo en el Cristianismo es antigua y los grupos panistas más clericales la retomaron desde el año 1995, especialmente durante el sexenio de Vicente Fox. Este corporativismo parte de principios como los siguientes: patrones y trabajadores comparten una misma esencia; la empresa debe concebirse como una comunidad solidaria y de amor; no hay contradicción de intereses entre obreros y patrones; en esta medida hay condiciones para fomentar una cultura solidaria entre las dos partes por la productividad y la calidad. Esta perspectiva ha ido ganando terreno en forma callada, reagrupando a antiguos sindicatos patronales que no eran del PRI ni de la izquierda (blancos) y algunos escindidos del Congreso del Trabajo, al grado de que actualmente conforman en la ASM la segunda central del país. Su terreno es el de colaboración subordinada del sindicato a la gerencia, diferente del corporativismo tipo 2, aunque tienden a acercarse.
4. El corporativismo flexible en el sistema político. El ejemplo más acabado ha sido el del SNTE, que inició como antiguo corporativismo y fue derivando en un gran pragmatismo político frente a un Estado ya no monolítico sino policéntrico en términos de partidos en el poder y corrientes o líderes. Este corporativismo es novedoso en cuanto a las relaciones con el sistema político, de manera flexible apoya lo mismo a un partido que a otro dependiendo de las circunstancias en cada coyuntura. A la vez es muy tradicional en las relaciones clientelares con sus bases, a las que moviliza conforme a sus pactos político-partidarios. Su debilidad estriba, primero, en su gran desprestigio frente a la ciudadanía por el descuido de la calidad de los servicios que prestan sus agremiados, desprestigio que recientemente ha llevado a la ruptura de pactos con sus socios partidarios y a su debilitamiento político y encarcelamiento de su máxima dirigente.

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

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

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

Esta diversidad, fragmentación de las organizaciones con posibilidades corporativas, conforma un panorama muy abigarrado de organizaciones y grupos (Alexander, 2006). Estos se han multiplicado, aunque solo en momentos culminantes de la conflictividad social logran coincidir —la caravana zapatista a la ciudad de México. Sin embargo, el panorama de multicorporativismo real o potencial amplio no ha podido revertir las políticas salariales negativas para los trabajadores ni frenar los aspectos negativos de la reforma laboral de 2012. En las concepciones de los tres grandes partidos políticos no está la desaparición del corporativismo sino su sometimiento más cabal y ampliado, unos porque vienen de esa tradición y piensan en seguir fomentando sus bondades políticas —PRI y PRD—, el PAN porque cuenta con la influencia de cristianos doctrinarios que miran hacia un corporativismo cristiano o de empresarios educados en las tradiciones corporativistas priistas. Es decir, no es previsible y menos con la crisis actual del neoliberalismo, la desaparición del corporativismo, en todo caso sufrirá nuevas transformaciones.

SIGLAS UTILIZADAS

- CCE: Consejo Coordinador Empresarial, organismo cúpula de las organizaciones empresariales de México.
- COR: Confederación de Obreros Revolucionarios, tercera confederación corporativa.
- CROC: Confederación Revolucionaria de Obreros y Campesinos, segunda confederación corporativa.
- CROM: Confederación Revolucionaria de Obreros Mexicanos, central corporativa más antigua, la tercera en tamaño.
- CT: Congreso del Trabajo, organismo cúpula del sindicalismo corporativo mexicano, sus dos organizaciones principales son la CTM y la FSTSE, incluye otras confederaciones como la CROC, la CROM, la COR y sindicatos nacionales de industria como el minero metalúrgico.
- CTM: Confederación de Trabajadores de México, principal central corporativa.
- ENE: Encuesta Nacional de Empleo (encuesta representativa del empleo elaborada por el INEGI).
- FSM: Frente Sindical Mexicano, frente de sindicatos independientes y movimientos sociales encabezado por el SME.
- FSTSE: Federación de Sindicatos de Trabajadores al Servicio del Estado, agrupaba hasta hace dos años a todos los trabajadores sindicalizados de la burocracia, pertenece al Congreso del Trabajo.
- IMSS: Instituto Mexicano del Seguro Social, en el que deberían afiliarse todos los empleados de empresas privadas y públicas.
- ISSSTE: Instituto de Seguridad Social de los Trabajadores (burocracia) al servicio del Estado.
- SME: Sindicato Mexicano de Electricistas, sindicato de los electricistas de la zona centro del país, de larga tradición democrática.
- STPS: Secretaría del Trabajo y Previsión Social.
- UNT: Unión Nacional de Trabajadores (creada en 1997 con disidentes del Congreso del Trabajo y Sindicatos Independientes).

BIBLIOGRAFÍA

- Alexander, Jeffrey 2006 *The Civil Sphere* (Oxford: Oxford University Press).
- Arenas, Nelly 2009 "Las Organizaciones Empresariales Colombianas bajo el Gobierno de Chávez" en *Cuadernos del CENDES*, Año 26, N° 21, mayo-agosto, pp. 1-26.

- Bartoy, Armando y Resende, Rosana 2007 "Class Relations in Brasil's New Neoliberal Phase" en *Latin American Perspectives*, Vol. 34, N° 5, sept., pp. 115-131.
- Bizberg, Ilán 1990 *Estado y Sindicalismo en México* (México, D.F.: El Colegio de México).
- Campbell, J. y Pederson, O. 2001 *The Rise of Neoliberalism and Institutional Analysis* (Princeton: Princeton University Press).
- Correa, Sofía 2008 "El Corporativismo como Expresión Política del Socialcristianismo" en *Teología y Vida*, V. XLIX, N° 3, pp. 467-481.
- Crouch, Colin 2005 "Models of Capitalism" en *New Political Economy*, Vol. 10, N° 4, diciembre.
- Crouch, Colin y Streeck, W. (eds.) 1997 *Political Economy of Modern Capitalism* (Londres: Sage).
- Crouch, Colin y Streeck, W. 2003 *The Diversity of Democracy* (Northampton, M.A.: E. Elger).
- De la Garza Toledo, Enrique 1989 *Ascenso y Crisis del Estado Social Autoritario* (México, D.F.: El Colegio de México).
- De la Garza Toledo, Enrique 1994 "Corporativismo, Teoría y Transformación" en *Iztapalapa*, Año 14, N° 34, julio-dic.
- De la Garza Toledo, Enrique 2001 "La Democracia en Tiempos del Postcorporativismo" en *Democracia y Cambio Sindical en México* (México, D.F.: Plaza y Valdés).
- De la Garza Toledo, Enrique 2002 *La Democracia de los telefonistas* (México, D.F.: Plaza y Valdés-UAM).
- De la Garza Toledo, Enrique 2003 "La crisis de los modelos sindicales y sus opciones" en *La Situación del Trabajo en México* (México, D.F.: Plaza y Valdés).
- De la Garza Toledo, Enrique 2006 *Reestructuración Productiva, Empresas y Trabajadores en México* (México, D.F.: FCE).
- De la Garza Toledo, Enrique 2007 *Convenios y Bonos por Productividad en Empresas Mexicanas* (México, D.F.: STyPS).
- De la Garza Toledo, Enrique y Neffa, J. C. 2010 *Trabajo y Modelos de Producción en América Latina* (Buenos Aires: CLACSO).
- Di Benedetto, Donatella 2001 *Crisis Orgánica y Revolución, Americanismo y Corporativismo* (Santiago, Chile: Universidad de Chile).
- Figuroa Salamanca, Helwar 2005 "El Estado Corporativo Colombiano" en *Anuario Colombiano de Historia Social y de la Cultura*, N° 32, pp. 99-148.
- Iranzo, Consuelo 2011 "Chávez y la Política Laboral en Venezuela", *Trabajo*, Año 5, N° 8, julio-diciembre.

- Katz, Harry y Darbishire, Owen 2000 *Converging Divergences* (Cornell: ILR/Cornell University Press).
- Kerr, Clark y Dunlop, John 1964 *Industrialism and Industrial Man* (Oxford: Oxford University Press).
- Lehmbruch, G. y Schmitter, P. C. 1982 *Patterns of Corporate Policy-Making* (California: Sage).
- Mahrkt, Doctor 2007 “Lula’s Development Council: neocorporatism and policy reform in Brasil” en *Latin American Perspectives*, Vol. 34, N° 6, nov., pp. 131-418.
- Malloy, J. 1987 *Authoritarianism and Corporatism in Latin America* (Londres: University of Pittsburg Press).
- Molina, Oscar y Rhodes, Martin 2002 “Corporatism, the Past, Present and Future of the Concept” en *Annual Review of Political Science*, 5, pp. 305-331.
- Ortega Riquelme, Juan 2006 “Acuerdos Tripartitos y Gobernanza Económica en el México del Fin de Siglo” en *Foro Internacional*, Vol. 46, N° 2, pp. 227-262.
- Pérez Díaz, Víctor 1994 *La Primacía de la Sociedad Civil* (Madrid: Alianza).
- Pizzorno, A.; Reyneri, E.; Regini, M. y Reglaglia, I. 1978 *Lotte Operaia e Sindacato: il ciclo 1968-72 in Italia* (Bologna: Il Mulino).
- Regini, Mario 2000 “Between Deregulation and Social pacts” en *Politics and Society*, 28, 5.
- Rehfeldt, Udo 2000 *Globalización, neocorporatismo y pactos sociales* (Buenos Aires: Lumen).
- Sako, Mari y Sato, H. 1997 *Japanese Labour and Management in Transition* (Londres: Routledge).
- Schmitter, P. C. 1979 *Trends Toward Corporatist Intermediation* (Londres: Sage).
- Wiarda, Howard 2004 *Authoritarianism and Corporatism in Latin America-revisited* (Florida: University of Florida Press).
- Wiarda, Howard 2009 “The Political Sociology of a Concept: corporatism and the distinct traditions” en *The Americas*, Vol. 66, N° 1, julio, pp. 81-106.