

El corporativismo sindical mexicano en su encrucijada

Ignacio Gatica Lara*

Es evidente que la unidad del “movimiento obrero organizado”, como gustaba decir el discurso oficial para referirse al sindicalismo bajo influencia directa del gobierno, no existe más. En su lugar predomina un escenario de fragmentación con la emergencia de actores nuevos que disputan la interlocución con el gobierno, las cámaras legislativas, los empresarios y todo tipo de organizaciones sociales.

Crisis y cambio de escenario

El corporativismo mexicano ha sido definido, con base en la clásica definición de Schmitter¹, como de tipo

* Profesor-Investigador; Departamento de Política y Cultura, División de CSH, UAM-Xochimilco.

¹ “El corporativismo puede ser definido como un sistema de representación de intereses en el cual las unidades constitutivas se organizan en un limitado número de categorías singulares, compulsorias, no concurrentes, ordenadas jerárquicamente y diferenciadas funcionalmente, reconocidas y autorizadas (si no es que creadas) por el Estado, y a las que se les concede un exclusivo monopolio de la representación dentro de sus respectivas categorías, a cambio de observar ciertos controles en la selección de sus líderes y en la articulación de sus demandas y apoyos” Véase Schmitter, en Alcántara Ocampo, R., coomp., *Teoría del Corporativismo. Ensayos de Philippe C. Schmitter*, ed. De la Universidad de Guadalajara, col. Laberintos de Cristal, Guadalajara Jalisco, 1992, p. 46. Tras

estatal. Toda vez que su desarrollo, estructura y funcionamiento estuvieron asociados a un régimen político autoritario que concentró el poder y se hizo cargo de la creación de instituciones, como correspondía a su naturaleza, también se hizo cargo de la promoción de los actores políticos esenciales: la clase empresarial y la organización obrera. Esto, en la perspectiva de alcanzar una rápida industrialización y modernización una vez concluida la revolución de 1910.

las críticas recibidas, especialmente desde el enfoque teórico de los sistemas, Schmitter termina por aceptar que su primera conceptualización “hace hincapié casi exclusivamente en el lado del input, es decir, en la estructura organizacional de las asociaciones de interés”, (Schmitter en Luna, Matilde y Ricardo Pozas, (coordinadores), “Relaciones Corporativas en un Período de Transición”, Instituto de Investigaciones Sociales. Proyecto Organizaciones Empresariales, UNAM, México, D. F., 1992: 7).

Por esta razón, se insiste en señalar, el carácter del sindicalismo mexicano y del corporativismo específicamente estuvo determinado desde su génesis por ese papel preponderante que asume el Estado posrevolucionario. De hecho, el reconocimiento legal de los propios sindicatos y de sus derechos básicos como la huelga y la contratación colectiva solo fue posible a cambio de la intromisión del Estado en la selección de sus dirigencias y la regulación de sus demandas.

Desde el principio, en su relación con los sindicatos, el Estado tuvo como propósito fundamental “la creación de una base social y política sobre la cual pudiera constituirse él mismo en principal agente de desarrollo².” Además,

² Bizberg, Ilán, “La crisis del corporativismo mexicano” en *Foro Internacional*, vol. xxx-4, Colmex, México, abril-junio, 1990, p. 329.

el sistema de relaciones de trabajo se fincó sobre el supuesto de que la sociedad estaba dividida en clases sociales con intereses contradictorios ante lo cual el estado debía tutelar la parte más débil. Estas condiciones propiciaron que algunos derechos fueran atendidos antes de ser demandados. Lo cual derivó en sindicatos políticamente fuertes pero sin capacidad de movilización.

En su plano más general, el modelo de relaciones de trabajo que se configuró después de la revolución mexicana y que perduró con relativo éxito hasta fines de los años 70' tuvo como características básicas el hecho de subsumir por completo las relaciones laborales a las político estatales, en tanto que las organizaciones sindicales, como las patronales, identificaron el espacio estatal como la arena de negociación por excelencia, y se asumían como corresponsables en la conducción de las políticas de desarrollo. De la Garza nos completa la descripción del modo siguiente:

había una imbricación de estas relaciones corporativas estatales con el sistema político de partidos y electoral; se establecía un sistema de intercambios estratificado con los trabajadores sindicalizados, a partir de las negociaciones entre sindicatos y Estado; había un monopolio de la representación garantizada por el Estado a cargo de los sindicatos corporativos; corporativismo autoritario en lo interno, con constitución de oligarquía sindicales, escasa rotación de la elite, represión de la oposición y apoyada en culturas clientelares y patrimoniales con la base; los sindicatos ejercían una protección estratificada del empleo, del salario (concepto de salario según gastos de reproducción sin vínculo con la productividad) y de las condiciones de trabajo (intervención defensiva y clientelar en el proceso de trabajo)³.

En un nivel más concreto, puede apreciarse que las relaciones laborales bajo el corporativismo presentaron cuatro variantes:

El núcleo correspondió al de la Revolución mexicana, propio de la gran empresa paraestatal y privada, con salarios altos y prestaciones abundantes, gran seguridad en el empleo, rigidez en las funciones de los puestos y en la movilidad interna, escalafón ciego para los ascensos; por otro lado el de los trabajadores de las secretarías de Estado, sin derecho a la negociación colectiva y práctica-

mente a la huelga, con estabilidad en el puesto de trabajo por ley, afiliación obligatoria a un sindicato y una central, con sindicatos en el proceso de trabajo; el tercero, el de la industria mediana, con flexibilidad laboral superior, salarios y prestaciones menores a los de la grande, menor afiliación sindical, y menor intervención sindical en el proceso de trabajo; el cuarto, el del sindicalismo blanco, con subordinación del sindicato a la gerencia, paternalismo empresarial, salarios y prestaciones relativamente altos, con tareas de gestión de la mano de obra del sindicato y democracia estrictamente vigilada⁴.

La entronización del modelo neoliberal en las estructuras estatales durante los años ochenta va a representar una ruptura profunda en los criterios rectores de las políticas públicas, especialmente las de orden financiero, fiscal y presupuestal. Las nuevas prioridades se definirán en razón de la incorporación económica mexicana al proceso de globalización; de la racionalización del gasto público, la esfera de influencia y la acción del Estado para estabilizar la economía, así como de la reestructuración del aparato productivo para elevar la productividad local y colocarla en condiciones de competencia⁵.

Si bien la legislación laboral vigente es la misma que se generó en el contexto mismo de las viejas relaciones corporativas, es a partir de los ochenta cuando se modifica sustancialmente el modelo de relaciones laborales por la vía de los hechos. Los contratos colectivos del sector estructurado de la economía se flexibilizan y los sindicatos son debilitados y excluidos de la determinación de algunos aspectos de las políticas económica y laboral.

En el cambio de modelo contractual las constantes son: "disminución de prestaciones económicas, achatamiento del escalafón con aumento de las funciones de los puestos, pérdida de importancia del escalafón por antigüedad, acercamiento salarial hacia los salarios mínimos, aparición de los sistemas de bonos e incentivos por productividad y grandes recortes de personal en las empresas al privatizarse"⁶.

Estos cambios no podían menos que confirmar la debilidad congénita de los sindicatos corporativos y, sobre todo, su inoperancia ante las nuevas circunstancias de una sociedad y una economía en franco proceso de globalización. Convertidas en extensión del Estado, construidas y

⁴ *Ibid.*

⁵ Zapata, Francisco, *El sindicalismo mexicano frente a la reestructuración*, México, El Colegio de México, 1995.

⁶ De la Garza y Sálas, *Op. cit.*, 2003, p. 363.

conservadas como instrumentos de este poder más que de los trabajadores, las organizaciones sindicales antes que buscar romper con su dependencia acentuaron su adicción a ella en la medida en que el reconocimiento y estabilidad de sus liderazgos, así como la capacidad de gestión y la potencial carrera política de cada uno de ellos, dependía de los buenos vínculos político partidarios y no de la aceptación de los afiliados.

Así, con el advenimiento del neoliberalismo, el corporativismo sindical se vio literalmente paralizado. La atrofia propiciada por su dependencia no le permitió formular una propuesta coherente, más allá de intentar restituirse como mecanismo de control estatal haciendo valer su función mediadora y aduciendo su eficacia como proveedor de paz laboral.

Mientras tanto, la andanada de impactos que recibe el sindicalismo por el proyecto de modernización en marcha, se extiende en diversos campos: junto al gasto social, se contienen los salarios como mecanismo favorito para combatir la inflación; se flexibilizan los salarios, las funciones y las jornadas de los trabajadores; se implantan modelos organizacionales basados en una explotación más intensiva del trabajo, a veces con el gancho del bono, sin una compensación salarial significativa; no se incrementa la tasa de inversión en capacitación y se mantiene una tasa de rotación externa muy alta; ocurre un crecimiento del sector informal, o no estructurado, con empleo precario no sindicalizado; se registra la incorporación de una nueva generación de trabajadores sin el referente de experiencias sindicales previas e indiferentes a la identidad y solidaridad sindical; a fines del siglo xx se agota el régimen de partido casi único y, finalmente, ocurre el cambio de partido en el poder en el año 2000, solo por mencionar algunos factores relevantes.

La inacción sindical, que ha implicado un dejar hacer al Estado y empresariado, ha permitido la conservación, en el plano medio y micro, la red de intereses tejida durante años entre dirigentes, empresarios y autoridades. Salvo, como veremos, en los casos donde las dirigencias se resistan a reconocer las nuevas pautas de la política laboral y a compartir los costos del conflicto.

Con base en esto se ha especulado respecto a que pudiéramos estar en transición hacia mutaciones profundas del corporativismo, que eventualmente condujeran a su recomposición y modernización⁷. Una opinión en este sentido re-

⁷ Véase Audelo Cruz, Jorge Mario, *Sobre el concepto de corporativismo: una revisión en el contexto político mexicano actual*, PDF; Medina Núñez, Ignacio, *El nuevo corporativismo*, PDF; Rendón Corona, Armando, "El corporativismo sindical y sus Transformaciones" en *Nueva Antropología*, núm. 59, INAH-UNAM, México, 2001.

quiere una breve mirada a los acontecimientos recientes relacionados con ambos procesos de la vida social.

Redefiniendo estrategias

El 13 de julio de 2003, la líder máxima del magisterio fue expulsada del PRI, el partido en el poder hasta el año 2000. Este acontecimiento culminaba un largo proceso de enfrentamiento que la dirigente, Elba Esther Gordillo a la sazón presidenta del Sindicato Nacional de Trabajadores de la Educación (SNTE), sostuvo con Roberto Madrazo Pinedo, presidente del PRI en un primer momento y luego candidato a la presidencia por el mismo partido. La expulsión de la dirigente de algún modo representa el rompimiento del último eslabón de la cadena que mantuvo a este importantísimo sindicato unido a los contingentes corporativos que sustentaron al Estado posrevolucionario.

El carácter estratégico del SNTE, constituido en 1943, no sólo está dado por su dimensión numérica, mayor al millón de miembros, también importa la extensión y profundidad con la que impregna a la sociedad en su conjunto. Tal vez, en este sentido, sólo sea comparable a la presencia social que ejerce el clero católico. Pero junto a la relevancia de su función docente, el sindicato siempre se hizo notar como fuente abundante e inagotable de cuadros dirigentes para el sistema político.

Por estas razones, dado su peso al interior de la estructura del corporativismo sindical, mismo que se prolongaba hasta el sistema político, el SNTE siempre recibió una atención política privilegiada por parte del poder ejecutivo federal. Así, en 1989, ante un movimiento magisterial de proporciones inusitadas que se atrevió a repudiar el control caciquil de Carlos Jonguitud Barrios y a exigir democracia sindical y mejoras salariales y de trabajo⁸, el presidente Carlos Salinas maniobró para imponer en la dirigencia a Elba Esther en lugar del líder que, dicho sea de paso, había ostentado el cargo por 45 años.

Una vez en el poder, la líder mencionada, asumió el discurso de la democratización sindical y de compromiso con la modernización educativa. Incluso, en febrero de 1992,

⁸ El movimiento coronaba un largo proceso de lucha tozudamente levantado por la Coordinadora de Trabajadores de la Educación desde 1979, año en que se fundó. En ella participaban numerosos grupos de profesores de todo el país, irritados por sus bajos salarios y los excesos de poder del cacique sindical, Carlos Jonguitud y su camarilla. Es necesario aclarar que no era el primer movimiento que sacudía los cimientos del SBTE, ya en 1954 el Movimiento Revolucionario Magisterial encabezado por Othón Salazar había hecho lo propio.

presentó ante el Segundo Congreso General Extraordinario del SNTE un conjunto de principios que en su opinión definían el deber ser de ese sindicato: fincar la autoridad de la representación sindical en una “elección democrática”; construir una relación con el Estado de modo que se abandonen las “viejas correas de transmisión que corrían en un solo sentido, de arriba hacia abajo”, y evitar posiciones “claudicantes” o “radicalistas”; se prohíbe a los dirigentes con cargos sindicales desempeñar simultáneamente cargos de orden partidario o de elección popular, entre otros⁹.

Como corresponde a un líder sindical corporativista que se respete, se dieron algunos pasos para simular que se avanzaba en la dirección indicada¹⁰; entre los cuales destaca el fin de la afiliación obligatoria al PRI, pero sin lograr revertir evidencias y señalamientos opositores que enfatizaron la persistencia en la violación a los estatutos, autoritarismo, corrupción, enriquecimiento ilícito e impunidad.

Por ejemplo, sin importar que lo prohibieran los estatutos Elba Esther se hizo reelegir en la secretaría general en 1992 para un periodo adicional de 3 años. Después, repitiendo el esquema de su antecesor, desempeñó cargos menores pero mantuvo su autoridad sobre los líderes que la sucedieron ejerciendo un control tipo “poder tras el trono”. Su estilo de vida y enriquecimiento en general se elevaron ostensiblemente.

Ante la derrota del PRI, en la elección presidencial del año 2000, la líder estructuró su estrategia de acción en dos vertientes: por un lado, avanza posiciones en el espacio político partidario¹¹ y, por otro, consolida su influencia laboral creando su propia central sindical.

Para el primer propósito logró hacerse de la secretaría general del PRI, puesto segundo en importancia en la estructura partidaria; luego, en el 2003, gana una diputación

⁹ *La Jornada*, 15/05/2005.

¹⁰ “Formalmente estableció la independencia y autonomía del organismo gremial con respecto a los partidos y el Estado, la libre afiliación individual y la incompatibilidad entre puestos de elección popular y la dirigencia sindical. Creó, además, para intervenir en la esfera electoral y parlamentaria, un Comité Nacional de Acción Política, integrado por trabajadores de la educación de las distintas corrientes partidarias.” (Hernández N., Luis, *La Jornada*, 01/02/2005).

¹¹ Su trayectoria partidaria es extensa debido a sus reconocidas habilidades políticas y a su muy temprana incorporación partidaria. Se afilió al PRI en 1960, cuando apenas contaba con 15 años de edad. Ha desempeñado diversos cargos como resultado de su militancia. Por ejemplo, fue diputada federal propietaria en la LI Legislatura por el XXVI Distrito Electoral, con sede en Ciudad Nezahualcóyotl, Estado de México (1979–1982), delegada política en Gustavo A. Madero (1988–1989), senadora suplente en la LII Legislatura por el Estado de México; diputada federal propietaria en la LIII Legislatura del Congreso de la Unión (1985–1988), senadora de la República en la LVII Legislatura (1997–2000).

federal y se hace designar jefa de la bancada de su partido. Contra la tradición, ejerce el nuevo cargo legislativo sin renunciar al cargo partidario. Las tensiones con su jefe, el presidente del partido Roberto Madrazo, son evidentes. Éste no soporta la notable autonomía de “la maestra” pero se contiene porque busca ser elegido candidato presidencial para las elecciones del 2006, conservando la mayor unidad partidaria posible.

Respecto al segundo objetivo, sacó ventaja de su alianza con el gobierno federal y del uso clientelar de la distribución de préstamos y vivienda a los burócratas. Esto fue posible gracias a que el presidente de la república permitió a la lideresa colocar a uno de sus hombres de confianza al frente del instituto (ISSSTE) que administra esas prestaciones para los trabajadores del Estado. Así arrastró tras de sí a otros sindicatos para construir una nueva central. La Federación Democrática de Sindicatos de Servidores Públicos (Fedessp) se constituyó formalmente el 27 de febrero de 2004, con un millón 600 mil empleados adscritos a 13 sindicatos y seis grupos disidentes de igual número de dependencias públicas. Se dijo que el aporte del SNTE, en cuanto a la membresía, fue de 1 millón 400 mil afiliados.

Según lo declarado por representantes de la misma organización, ésta aglutina a ocho de cada 10 servidores públicos sindicalizados. Lo cual significa que este desprendimiento es un golpe casi mortal a la antigua Federación Sindical de Trabajadores al Servicio del Estado (FSTSE), considerada pilar fundamental del corporativismo sindical mexicano.

Colocado el PRI en condición de oposición y conducido por dos personajes con ambiciones tales que no admiten la moderación, pronto se llega a un punto límite. Ambos buscan capitalizar en su favor la relación con el gobierno foxista. Ella, en su calidad de líder parlamentaria de la fracción mayoritaria, toma la iniciativa y se compromete a aprobar las reformas que el gobierno le pide; la mayoría de su bancada rechaza el acuerdo y él apoya a esta mayoría. El lío termina con la destitución de ella en la conducción parlamentaria el 28 de noviembre del 2003.

Tras su derrota política, nuestro personaje se atrincheró nuevamente en el SNTE. Otra vez, mediante el expediente de reformar los estatutos se crea una presidencia y una secretaría general ejecutiva. Por supuesto, al mismo tiempo que promueve a su nueva central como la estructura corporativa más numerosa entre los trabajadores al servicio del Estado, se elige presidenta del SNTE para el periodo 2004–2008.

Sin embargo esa trincherita le resulta insuficiente para el tamaño de sus planes y ambiciones políticas. Iniciando el

año 2005, el 28 febrero, se formaliza la creación de un nuevo partido político bajo su directa iniciativa: Partido de Nueva Alianza. Aprovechando los cuantiosos recursos humanos y económicos del SNTE¹², sus buenas relaciones con la presidencia foxista, y con las autoridades electorales, cubrió fácilmente las exigencias del caso.

Al final, la expulsión del PRI no le causa mayor daño. De hecho, la estrategia de la líder sindical resultó exitosa. Logró el registro de su partido e influyó de manera decisiva en el triunfo del candidato oficial. Hecho que se documentó mediante grabaciones telefónicas y que, precisamente, precipitó su expulsión. Es obvio que dadas sus nuevas posiciones, su espacio de influencia se extiende otra vez más allá de lo sindical. Lo cual no significa que los intereses del sindicato y sus bases queden mejor representados o tengan mayores posibilidades de ser atendidos. La articulación base –dirigencia parece mantenerse sin variaciones importantes; en cambio, la articulación dirigencia– Estado ha cambiado notablemente.

Ante la ausencia de la articulación partidaria que antes ofrecía relativa certidumbre a las carreras políticas de las burocracias sindicales, estas han tenido que crear su propio espacio partidario y de influencia política a cambio de una relación cómplice y de subordinación con el gobierno en turno.

En la rama industrial y de servicios privados el sometimiento de los sindicatos corporativos, y su adaptación a las nuevas circunstancias, ha transcurrido con formas menos suaves. Un elocuente ejemplo lo encontramos en el sindicato minero. El dirigente sindical de este sector, Napoleón Gómez Urrutia, se encuentra prófugo de la justicia federal tras haber sido encontrado responsable de “delitos graves que no alcanzan fianza”.

Atrás de este conflicto pueden vislumbrarse con claridad los esfuerzos del gobierno por alinear a las dirigencias sindicales a su proyecto de reforma laboral y el deseo de algunos capitales del ramo por profundizar su flexibilización salvaje en el uso de la fuerza de trabajo.

¹² El manejo de las cuotas sindicales ocurre en la más completa oscuridad. A pesar de las recurrentes demandas de distintos grupos de afiliados, la dirigencia se las ha arreglado para, mediante argucias estatutarias, evitar la rendición de cuentas. Se han hecho estimaciones que dan cifras fabulosas. Por ejemplo una diputada del PRI, teniendo como referencia el año 2005, calculó que “existen un millón 58 mil maestros a quienes se les descuenta mensualmente un promedio de 150 pesos con 70 centavos por cuota sindical. Ello arroja una retención de 159 millones 573 mil 517 pesos con 40 centavos. Anualizada, la cifra llega a mil 914 millones 882 mil 209 pesos.” (*La Jornada*, 26/11/2005) Otro cálculo para el mismo año indica que se recaudarían mil 126 millones de pesos (*La Jornada*, 31/05/2005).

La explosión de la mina Pasta de Conchos, ocurrida el 19 de febrero del 2006 en San Juan de Sabinas Coahuila, terminó con la vida de 65 mineros, y con ello también reveló la miseria y brutalidad que marca sus condiciones de vida. Fue de tal tamaño el escándalo que, buscando librar su imagen de defensor de los trabajadores, el dirigente Gómez Urrutia culpó de negligencia a las autoridades por no haber señalado oportunamente la falta de sistemas de seguridad, así como el abuso de la empresa por hacer trabajar a sus obreros en tales condiciones de inseguridad.

Por su lado, las autoridades y la empresa siempre manejaron el hecho como un accidente, con amplia cobertura publicitaria. Pero tomaron nota de la actitud del dirigente y, casi 10 días después, el 28 de febrero le cobraron el atrevimiento. Se le acusa de malversación de 55 millones de dólares que él recibió como liquidación, años antes, cuando las empresas mineras pasaron del Estado a manos privadas. El acuerdo obligaba a la dirigencia sindical hacer llegar la parte proporcional, que correspondía, a cada trabajador que en ese momento se encontrara trabajando para dichas empresas. Muchos trabajadores se quejaron de no recibir el dinero correspondiente y la dirigencia no pudo probar la entrega del mismo.

La Secretaría del Trabajo y Previsión Social hace público su reconocimiento como líder legal del mismo sindicato a otro personaje de nombre Elías Morales Hernández. En consecuencia, queda sin el mismo reconocimiento Gómez Urrutia. Así da inicio un proceso de presión que culminará con la acusación y persecución penal ya señalada.

La información que fluye a partir de la explosión permite saber que los trabajadores laboraban con pésimos equipos y sin sistemas que les advirtieran del grado de concentración del gas grisú, asociado al carbón, que los mató; que los mineros sólo ganaban 547 pesos (50 dólares aproximadamente) por seis días de trabajo, y que dos tercios del grupo de mineros muertos había sido contratado sin la mediación sindical, esto es, sin la protección de contrato colectivo alguno, sin prestaciones. Estas evidencias inculparon por igual a autoridades, empresa y sindicato.

La ferocidad de la persecución contra el líder minero parece desproporcionada si sólo se le explica por sus declaraciones; o por su trayectoria, ya que aquel no se distingue por sus afanes democráticos, o de lucha por las causas de sus representados. De hecho nunca fue trabajador. Como hijo de un dirigente sindical acaudalado, fue educado en buenas escuelas hasta doctorarse en economía en la Universidad de Oxford. Esa formación y la influencia de su padre le permitieron desempeñarse como gerente de varias empre-

sas paraestatales e incluso crear su propia empresa: Grupo Zeta Consultores. Los trabajadores de esta empresa también son parte del sindicato minero que su patrón dirige.

Heredó el cargo sindical de su padre quien lo ejerció por 40 años, desde 1960 hasta el 2000, cuando lo nombra secretario general suplente. Fue precisamente en ese transe cuando Elías Morales, que a la fecha encabezaba el consejo general de justicia y vigilancia, aparece cuestionando la decisión y reclamando la secretaría general para él. Su señalamiento central era que Gómez Urrutia nunca había sido trabajador minero y, por tal razón, no podía probar el requisito estatutario de 5 años de antigüedad. Aunque en ese momento perdió el cargo, Elías Morales logró que las autoridades no otorgaran de inmediato su reconocimiento a Gómez Urrutia.

En 2003, ya con la nueva administración foxista, las autoridades concedieron la “toma de nota”¹³ gracias a que el interesado pudo presentar, extrañamente, una credencial que lo acreditaba como trabajador con la antigüedad requerida. Obviamente llegó a una negociación con las autoridades que el dirigente sindical probablemente no respetó. Lo cierto es que fue un impugnador tenaz del proyecto de reforma laboral del gobierno¹⁴ y, días antes de la tragedia de Pasta de Conchos, también se sumó al bloque de sindicatos y confederaciones que rechazaron la abierta intromisión del gobierno federal en la reelección de Víctor Flores Morales, personaje de fama siniestra, como presidente del Congreso del Trabajo (CT), organismo cúpula del corporativismo sindical creado en 1943.

La imposición y la persecución del líder minero tuvieron tal impacto que terminó por formalizar la ruptura al interior del emblemático organismo. La Confederación Revolucionaria de Obreros y Campesinos (CROC) junto con el sindicato minero terminaron por aliarse con la Unión Nacional de Trabajadores (UNT) en el Frente Nacional por la Unidad y la Autonomía Sindical (FNUAS) para oponerse al intervencionismo gubernamental.

¹³ Trámite mediante el cual las autoridades del trabajo otorgan su reconocimiento formal a las organizaciones sindicales, y que autoriza a éstas a cumplir plenamente sus funciones legales. En realidad, históricamente se trata de un recurso jurídico típicamente corporativo. Las autoridades lo han usado para filtrar a las organizaciones que no se pliegan a las orientaciones y exigencias del gobierno y, evidentemente, para garantizar el monopolio en la representación de las organizaciones que le son afines.

¹⁴ Aun sin la obtención de su reconocimiento formal como dirigente, se distinguió por impulsar la oposición a las reformas laborales insistiendo siempre que era necesario “discutir (en el CT) las propuestas de reforma a la Ley Federal del Trabajo (LFT) y, sobre todo, un «análisis profundo» en el que se escuche a quienes han manifestado su oposición a los cambios redactados en la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS)” (*La Jornada*, 02/11/2002).

La empresa, por su parte vio en esta coyuntura la oportunidad para desmantelar la rigidez contractual sobre la que se montó el dirigente para legitimarse. Considera que la esporádica resistencia gremial que les oponen sus trabajadores, amparados en sus contratos, con un tímido apoyo de Gómez Urrutia, es inadmisibles. Desde su perspectiva, la flexibilidad debe ser total o no lo es.

Siguiendo la lección de la líder del magisterio, la vieja estructura del sindicalismo corporativo ajusta sus lealtades y comportamiento a las circunstancias. La dirigencia del CT, completamente sometida a los designios del gobierno en turno, se encuentra en proceso de acercamiento con el sindicalismo blanco¹⁵. Éste, de reconocida orientación patronal, deja atrás su tradicional actitud marginal en la política laboral. Con el apadrinamiento del propio presidente de la república, la presencia y complacencia de Víctor Flores, el pasado 1 de mayo fue presentada a la sociedad la Alianza Sindical Mexicana. Organización conformada por sindicatos patronales de la Ciudad de Monterrey y de otros desprendimientos del corporativismo¹⁶. El viejo corporativismo dócilmente se somete y abdica por completo del perfil ideológico nacionalista revolucionario que lució en su mejor época.

Los derroteros que se abren

Los análisis escritos sobre el corporativismo al despuntar la presente década, influidos por las expectativas democratizadoras que despertó la alternancia del partido en el poder, tendieron a suponer que la nueva era democrática terminaría por corroer al corporativismo, al menos en sus viejas formas. Incluso se llegó a contemplar la posibilidad, entre otras por supuesto, de que se transitara hacia un corporativismo social, tipo europeo, bajo el patrocinio de un Estado democrático¹⁷.

No obstante, tras la experiencia de la política laboral de derecha que ya hemos reseñado, se ha llegado a un es-

¹⁵ Con este calificativo se identifica al sindicalismo desarrollado bajo la iniciativa directa del empresariado en la Ciudad de Monterrey desde los años 20' del siglo pasado. Los empresarios buscaron protegerse de la política seguida por los gobiernos posrevolucionarios, especialmente de la laboral y popular del presidente Lázaro Cárdenas. Esos sindicatos no sólo se mantuvieron, ahora se hallan extendidos en otros puntos del país.

¹⁶ La nueva central recibió su “toma de nota” el 23 de abril del 2006, de manera inusualmente rápida. Congrega a ex croquistas que recién formaron la Confederación Mexicana Sindical y la Confederación Auténtica de Trabajadores, así como a sindicatos de empresas del Grupo Monterrey, como la Confederación de Trabajadores de Sindicatos Independientes y la Confederación Nacional de Agrupaciones Sindicales Mexicanas (*La Jornada*, 19/07/2006).

¹⁷ Rendón Corona, Armando, “El corporativismo sindical y sus Transformaciones” en *Nueva Antropología*, núm. 59, INAH-UNAM, México, 2001, p. 17.

cenario donde se vislumbran dos grandes tendencias: la del corporativismo que en esencia busca reeditarse y la del neocorporativismo¹⁸.

Al interior del corporativismo estatal, también podemos encontrar dos modalidades con matices de diferencia. En la primera se encuentran aquellas organizaciones que aun se mantienen bajo los viejos membretes del corporativismo al interior del CT. En su relación con el Estado mantienen una subordinación a éste tan o más fuerte que la que sostenía en el régimen político previo. La diferencia radica en que ahora esa subordinación no va acompañada de la capacidad de gestión del empleo, vivienda, contratación colectiva rígida, promoción política, etc., que alguna vez tuvo y le permitía legitimarse. Ahora la subordinación parece alcanzarle solo para preservar el monopolio de la representación; para tener la relativa seguridad de que los dirigentes no serán desconocidos por un golpe legal, como lo fue Gómez Urrutia, y que de ser necesario contarán con un manto protector del Estado para contener a sus respectivas oposiciones internas. En el tema de la productividad, este sindicalismo está siendo empujado a la dinámica de gestión por empresa y marginado en lo posible de la arena estatal. Se trata de meterlo en la “nueva cultura laboral”; pero no en condiciones tales que impliquen una capacidad real de negociación, sino de mero agente testimonial, convalidador. Es decir, la estrategia estatal tiene como meta blanquear esta vertiente del corporativismo sindical (ver nota 15).

La segunda modalidad del corporativismo oficial, la encontramos en la tendencia sindical encabezada por la profesora Elba Esther Gordillo y sus seguidores en el sector de la burocracia. A pesar del nombre dado a la nueva estructura corporativa creada por esta tendencia, “Federación Democrática de Sindicatos de Servidores Públicos”, el manejo turbio de los recursos sindicales; la concentración de facultades en la dirigencia; la ausencia de competencia real; el ajuste de los estatutos a los caprichos de la dirigente y, la imposición de ésta de manera formal o informal en la real conducción del SNTE, son elementos que confirman la persistencia de mecanismos antidemocráticos en el ejercicio del poder y en la selección de los dirigentes.

En la relación con el Estado, no se puede hablar de una subordinación total como ocurre con la otra modalidad

¹⁸ Es claro que cuando hablamos de neocorporativismo no estamos dando por sentado que el corporativismo social tipo Dinamarca, Noruega, Suecia, etc. ya se ha implantado en México. El prefijo “neo” solo busca llamar la atención sobre los cambios operados en una franja del sindicalismo local respecto al corporativismo tradicional ya descrito en la primera parte. En todo caso, aquí se habla de un neocorporativismo precario cuyas características exponemos adelante.

dado que la influencia social y los recursos otorgan al SNTE un poder de negociación especial. Hay una relación de complicidad donde, a cambio de apoyar el proyecto educativo y los fines partidarios del gobierno de derecha, la líder consolida su feudo corporativo y, más recientemente, también logra el reconocimiento de su propio partido político.

Sumariamente diremos que en este corporativismo la democracia interna, la independencia respecto a los partidos y el gobierno, así como la transparencia y rendición de cuentas no han sido más que bonitas palabras para adornar discursos y simular el cambio hacia un sindicalismo moderno. La no circulación de las dirigencias; la ausencia de elecciones con voto directo, secreto y universal; la falta de transparencia en el manejo de las cuotas sindicales aunado al enriquecimiento escandaloso de los dirigentes; el uso esporádico de métodos violentos y corruptos, el arraigo de mecanismos de legitimación clientelares y patrimonialistas; el uso de los recursos y la infraestructura sindical para apoyar al partido político que garantice la continuidad y el fortalecimiento del cacicazgo, siguen siendo la pauta dominante en la vida interna de estos sindicatos corporativos.

Desde el Estado se mantiene la antigua lógica. Sin importar el color partidario del gobierno en turno, el control de los sindicatos se ejerce con los mismos mecanismos. En lugar de propiciar que las dirigencias se hicieran más sujetas a la vigilancia y control de sus representados, se les recordó que su existencia y posibilidades siguen dependiendo de la aprobación que sus actos tengan ante los ojos del gobierno. Incluso éste buscó profundizar la precariedad de las dirigencias incluyendo en la fracasada, hasta ahora, reforma laboral requisitos adicionales a la formación de nuevos sindicatos, al cambio de dirigencias y al ejercicio de los derechos colectivos¹⁹.

Aún así, se han ido consolidando opciones sindicales alternas, que podemos identificar como la segunda gran vertiente del corporativismo sindical. Sin ser la única,²⁰ destaca por su importancia numérica y por su capacidad de acción la Unión Nacional de Trabajadores (UNT). Esta central se formó en 1997, al margen del CT. Según sus datos, en ese año reporta una membresía de 325, 342 trabajadores,

¹⁹ Bouzas O., Alfonso (coord.), *Reforma Laboral. Análisis crítico del Proyecto Abascal de reforma a la Ley Federal del Trabajo*, Coeditado UNAM y diversos sindicatos, 2003, pp. 223–228.

²⁰ También está el Frente Sindical Mexicano, formado en 1998, cuyo eje de acción ha sido el rechazo a las reformas laborales. Este frente, encabezado por el Sindicato Mexicano de Electricistas, dice estar integrado por una veintena de organismos sindicales, no obstante, solo el SME cuenta con una membresía que supera los 50 mil afiliados, el resto de las agrupaciones solo aportan cientos y excepcionalmente 3 ó 4 mil afiliados.

en 23 sindicatos. Entre éstos, los sindicatos más numerosos son el Sindicato Nacional de Trabajadores del Seguro Social; el Sindicato de Telefonistas de la República Mexicana y el Sindicato de Trabajadores de la Universidad Nacional Autónoma de México, con 227 mil 241, 45 mil 380 y 20 mil 947 trabajadores respectivamente²¹.

Entre sus méritos está el haber desarrollado una visión propia sobre los temas laborales centrales y una política de alianzas que le otorga resonancia a sus puntos de vista. Esto no quiere decir que tenga influencia determinante en las políticas públicas; pero se ha convertido en un referente importante para la opinión pública interesada en el campo laboral. Así ocurrió con la reforma a la Ley Federal del Trabajo, con la implantación del sistema de ahorro para el retiro, o la intromisión del gobierno en la vida sindical, entre muchos otros temas.

Esta opción sindical ha sido identificada como neocorporativa debido a la relativa autonomía con la que se conduce respecto a los partidos y al gobierno; por su mayor apego a la democracia electoral en sus procesos internos y por su renovada política laboral. Al mismo tiempo que mantiene la coalición gremial como base para la defensa y promoción de los intereses sindicales ha renunciado a su condición de subordinación y dependencia del Estado para preservar el monopolio de la representación. Las organizaciones coaligadas operan su coordinación con una representación colegiada, y todas se ufanan de elegir a sus respectivos dirigentes mediante procesos electorales debidamente institucionalizados, donde se respeta el voto²².

Pero además de su relativa independencia lo novedoso de esta opción, a diferencia del corporativismo anquilosado, es que ha desarrollado un discurso y una práctica de compromiso con los problemas de la producción y, en consecuencia, del proceso de trabajo considerados tradicionalmente de exclusiva competencia patronal. Varios de esos sindicatos cuentan con convenios cuyo clausulado busca el compromiso del trabajador con su trabajo a cambio de complementos salariales. Independientemente del éxito de estos esquemas contractuales, lo cierto es que se trata de un sindicalismo que ya no se

fía solo de su gestión en la arena estatal sino que ya identifica el lugar de trabajo como indispensable para su legitimación.

Así tenemos que, por un lado, el corporativismo duro, cuantitativamente dominante, ha decidido atrincherarse en las viejas estructuras tradicionales, o crear otras con cambios de maquillaje, conservando como principal fuente de poder el apoyo del Estado y el control coercitivo de sus afiliados, con manejo selectivo de prebendas y, por otro, la última ruptura del CT pareció incrementar las posibilidades para el desarrollo de un sindicalismo con capacidad crítica y propositiva, y relativamente autónomo del Estado. Pero es obvio que para consolidarse y convertirse en la parte hegemónica del sindicalismo corporativo, además de crecer numéricamente, esta opción necesita un cambio de fuerzas en el escenario estatal.

Esta última posibilidad no ocurrió con el desenlace oficial de las recientes elecciones presidenciales y legislativas. Si bien la izquierda avanzó en las cámaras, la derecha retuvo la presidencia y es la primera minoría legislativa, de modo que en alianza con las fuerzas representativas del antiguo régimen puede imponer su ansiada reforma laboral.

El corporativismo sindical se mueve, pero en direcciones opuestas. La parte mayoritaria y reconocida por el gobierno, sigue anclada en el pasado; la segunda, el neocorporativismo parece aun muy débil, aunque ha alcanzado un grado de desarrollo y madurez que resulta difícil de revertir.

En este punto, la resolución jurídica que le arrebató el triunfo a la izquierda y se lo entregó la derecha, va a tener una influencia importante en el terreno sindical. Es casi seguro que los embates contra los sindicatos renuentes a la subordinación, tanto al capital como a los lineamientos oficiales, se van a mantener.

En esta circunstancia, la CROC rápidamente acusó el golpe y ha expresado su aceptación de la decisión tomada por los órganos electorales en el sentido de reconocer al candidato de la derecha como "presidente electo". Esa aceptación supone un repliegue a su condición de subordinación ante las políticas laborales del Estado y, por tanto, una renuncia a luchar por la bandera de la independencia que hace poco enarbolaba a lado de la UNT.

De este modo, el sindicalismo que lucha por la autonomía, la democracia y el pluralismo sindical tienen enfrente el desafío de sobreponerse a un escenario adverso vinculando su acción al resto de las luchas sociales que también reclaman respeto a la voluntad popular y resisten los atropellos de la derecha. Pero, en especial, tienen el desafío de demostrar en

²¹ Villegas, Pedro; "La estructura sindical de 1999" en *Trabajo y democracia hoy*, Núm. 52, sep.-oct., México, 1999. De acuerdo a los últimos datos reportados, debido a las adhesiones gremiales de los últimos años la cifra de afiliados en 2006 es de 1, 500 000 (un millón quinientos mil trabajadores), *La Jornada*, 22/08/2006.

²² Es necesario tomar con reservas esta afirmación. Estudiosos del sindicalismo, por el contrario, afirman que predomina aún en este segmento sindical falta de credibilidad, democracia interna y rendición de cuentas. Además del rezago en las estrategias, y la falta de preparación de los dirigentes (*La Jornada*, 21/08/2006). Por ejemplo, se acusa a los líderes de estos sindicatos de haber desarrollado mañas para mantenerse en sus cargos y reproducir la misma práctica de los sindicatos corporativos tradicionales.

²³ Audelo Cruz, Jorge Mario, "Sobre el concepto de corporativismo: una revisión en el contexto político mexicano actual" en PDF. <<http://www.bibliojuridica.org/libros/4/1627/5.pdf>>.

su desempeño laboral que son una alternativa viable para alcanzar una modernidad eficiente sin menosprecio de los derechos que en justicia corresponden a los trabajadores.

¿Transitamos hacia un corporativismo social?

En el plano internacional, el corporativismo social se presenta como un sistema de relaciones relativamente nuevo que, aún manteniendo su condición de instrumento de dominación, permite equilibrar o atenuar en sus desajustes al capitalismo desarrollado. Esto es, que el arreglo corporativo permite un sistema de negociación que deviene en un juego tipo “todos ganan”, si bien con cierto grado de desigualdad, impidiendo que la cohesión social no se rompa ante la inevitable gestión de bienes escasos o la adaptación ante cambios y desajustes de los mercados.

En opinión de algunos analistas, así como el corporativismo estatal se explica por su raíz histórica autoritaria, el corporativismo social parece depender de un pasado de corte “liberal pluralista”²³. Con esto se está diciendo que el tránsito hacia el segundo será difícil de completar si antes no se cumple con una fase de vida social democrática que juegue un papel propedéutico respecto de los valores esenciales de la democracia.

De ser así, la cuestión siguiente sería establecer las condiciones que se requieren para desatar ese proceso. En la coyuntura mexicana actual se ha desarrollado un enfoque que parece confiar en que la democracia puede alcanzarse basada en una confianza plena en las instituciones políticas ya existentes. Dando por sentado que dichas instituciones tienen un compromiso intrínseco con el desarrollo pleno de la democracia y solo requieren de la confianza de la sociedad y del tiempo suficiente para completar su tarea.

Otro enfoque menos inocente (o perverso si se acepta que en política no existe la candidez) daría por sentado que la democracia no es graciosa concesión de los grupos sociales en el poder sino conquista de una sociedad civil que no tolera más las políticas excluyentes y los abusos del poder y asume con plenitud derechos y obligaciones en lo que hace a su participación sobre los asuntos públicos. Desde esta perspectiva la producción de las instituciones y su consolidación estarían dependiendo más del conflicto y la dinámica social antes que de la iniciativa estatal.

Sin duda, el último enfoque resulta más verosímil. La lucha sindical y la acción ciudadana por la democracia son procesos que se nutren mutuamente y no resultado uno del otro. A la

luz de esta consideración vale la pena revisar la experiencia mexicana, especialmente después de su último proceso electoral presidencial, para saber si estamos ya no digamos en una democracia consolidada sino al menos en tránsito hacia ella, o si más bien solo caminamos en círculos simulando formas institucionales democráticas pero firmemente anclados en una cultura y prácticas autoritarias y corruptas.

Todo esto como resultado no de una fatalidad metafísica sino de un proceso histórico donde, además de expresar la correlación de fuerzas y la lucha de intereses a nivel global, se hace manifiesta la precariedad de la conciencia ciudadana respecto de la relevancia de la democracia para la recuperación de derechos y el acceso a una calidad de vida superior; así mismo, en el fondo de la resistencia al cambio, también se hace patente el autoritarismo, mezquindad y soberbia de la clase dirigente para aceptar que sus intereses puedan ser moderados por la negociación con otros grupos sociales cuya existencia y participación, a su juicio, solo puede ser aceptada en condición de sometimiento.

En estas condiciones resulta curioso que se llegue a conclusiones como esta: “en México el corporativismo tradicional representa un obstáculo fundamental para la democratización”²⁴. Esta afirmación puede propiciar la equivocada idea de que el corporativismo es un sistema de relaciones suficientemente autónomo del sistema político como para condicionar el propio desarrollo de éste.

Sin negar la naturaleza antidemocrática del hecho social que nos ocupa, es necesario asumir que el corporativismo sindical sigue siendo parte sustancial del sistema político que se resiste al cambio democrático verdadero. Así se observa en el caso mexicano donde el corporativismo sindical ha funcionado como un instrumento político de gran valor que, convenientemente administrado por la fuerza política en el poder, ha resultado muy eficiente en el control social y en la consecución de políticas económicas y educativas. Baste recordar la alianza del fallido gobierno del cambio foxista con los sectores corporativos sindicales más tradicionales y ampliamente conocidos por su perfil delincencial, corrupto, antidemocrático y siniestro como lo son las dirigencias del Congreso del trabajo, de los mineros, los petroleros y del magisterio.

Así las cosas, ¿podemos afirmar que el corporativismo obstaculiza la democratización o la elite gobernante y dirigente hace posible la reproducción de aquel al concebirlo como un capital político válido en una vida política que se rige más por los poderosos intereses políticos y económicos, la simulación y el pragmatismo extremo antes que por la convicción democrática?

²⁴ *Idem.*